Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

2022

Jaarverslag

De Nederlandse Arbeidsinspectie werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen.

Voorwoord

2022 zal in de toekomst ongetwijfeld een betekenisvol jaartal blijven. Vanwege de start van de oorlog in Oekraïne en de naschokken van corona. Beide brachten emotionele en economische gevolgen mee. In ons werk kregen we met beide te maken.

Door snel optreden van de Raad van ministers en de Europese Commissie is de Richtlijn Tijdelijke Bescherming van de Europese Unie geactiveerd voor Oekraïense ontheemden. Hierdoor is de opvang en deelname aan de arbeidsmarkt van zeer grote aantallen Oekraïners die naar de EU zijn gekomen geaccommodeerd. De deelnemers in de European Labour Authority (ELA), ook wij als Nederlandse Arbeidsinspectie, zijn daarbij vanaf het begin gespitst geweest op signalen over arbeidsuitbuiting van Oekraïners. Aan het eind van 2022 kon in de ELA-Board worden geconstateerd dat die er gelukkig maar in beperkte mate zijn geweest maar dat alertheid in 2023 geboden blijft.

Vanaf 2020 tot en met begin 2022 hebben we als Arbeidsinspectie een groot aantal meldingen over corona in relatie tot werk ontvangen. Het faciliteren, registreren, triëren en van follow up voorzien van die stroom is een belangrijke stimulans geweest voor het herinrichten van het totale meldingenproces bij de Inspectie. En voor het vormen, in mei 2022, van een directie specifiek voor Meldingen en Verzoeken.

2022 is ook het jaar geweest om een nieuw plan te maken voor 2023-2026. Belangrijke resultaten en lessen uit de afgelopen jaren zijn beschreven in het Meerjarenplan 2023-2026. Deze worden daarom in dit verslag niet herhaald, maar blijven onverkort relevant.

Dit jaarverslag hanteert het format dat vorig jaar positief werd gewaardeerd. Doel daarvan is meer invulling te geven aan wat de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid de ‘reflectieve functie van toezicht’ noemt. We hanteren als format om in deel I expliciet aandacht aan reflectie te besteden en in deel II aan de hand van verhalen uit de inspectiepraktijk de realiteit en dilemma’s op de arbeidsmarkt te weerspiegelen. Dat zijn zeer uiteenlopende onderwerpen: de ‘familie-inspecteur’, bouwwerkzaamheden door woningcorporaties en niet-gebruik van regelingen. Deel III gaat in op de relevante feiten en cijfers.

In deel I reflecteerde ik vorig jaar op arbeidsmigratie. De reflectie gaat dit jaar niet over één onderwerp, maar over ieder van de vier aspecten in de missie uit de Inspectie: veilig, gezond en eerlijk werk en bestaanszekerheid voor iedereen. Daarmee onderstreept dit jaarverslag, net als het Meerjarenplan, dat dit in Nederland de komende jaren belangrijke aandachtspunten zijn.

Reacties en suggesties zijn welkom op: Jaarverslag@NLArbeidsinspectie.nl

Rits de Boer
Inspecteur-generaal
Nederlandse Arbeidsinspectie

April 2023

Inhoud

Reflectie

De hardnekkigheid van onveilig gedrag 8
Gezondheid moet nog meer voorop staan 11
Eerlijk werk 14
Bestaanszekerheid 16

Verhalen

1 Woningcorporaties 31
2 Familie-inspecteurs 39
3 Niet-gebruik toeslagen 48

Cijfers en feiten

3.1 Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie 55
3.2 Interventiedekking 58
3.3 Toezicht op het stelsel van werk en inkomen 60
3.4 Arbeidsongevallen 62
3.5 Klachtmeldingen 64
3.6 Arbocatalogi 2022 66
3.7 Het ICF-budget 66
3.8 Boete, dwangsom en inning 70
3.9 Werving, HRM en Duurzaamheid 71

Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2022
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

April 2023

Reflectie

—

Jaarverslag 2022
Nederlandse Arbeidsinspectie

Deel I
Reflectie

Rits de Boer
Inspecteur-generaal
Nederlandse Arbeidsinspectie
April 2023

De hardnekkigheid van onveilig gedrag

Wie klauterde niet graag als kind? Op daken en in bomen. Als er een dakpan los ligt, is het ook logisch dat mensen hun vroegere behendigheid aanspreken. Het is in Nederland vaak een hellend dak, je schuift de pannen omhoog en klimt over de pannenlatten naar boven. Een gecalculeerd risico.

Maar oliedom als je naar de cijfers kijkt. Dat zijn cijfers die ontstaan als we over individuele situaties heen een analyse doen. Die cijfers schreeuwen ‘zelfoverschatting’ én ‘een ongeluk zit in een klein hoekje’.

Voor zonnepanelen geldt dat die meestal op een dak moeten worden geïnstalleerd. De cijfers spreken boekdelen.

Ten eerste de meldingen over zonnepaneleninstallatie. Mensen melden bij de Inspectie wat ze zien bij hun eigen huis, in de straat of op een willekeurige andere plek. 80 procent daarvan gaat over het risico op vallen.

Ten tweede wat inspecteurs aantreffen als ze toezicht houden. In 70 procent van de gevallen wordt dan ter plekke een boete voor valgevaar aangezegd.

Tot slot zijn er die situaties waarbij een ongeval te betreuren is en inspecteurs onderzoek doen. In 80 procent van die gevallen is iemand van of door het dak gevallen.

Die cijfers, met name de combinatie van die cijfers, geven een ijzersterke indicatie dat er te vaak niet veilig wordt gewerkt. Terwijl het bekend is wat je moet doen. De arbocatalogus geeft echt uitstekende veiligheidsmaatregelen aan, zoals steigers bouwen of dakrandbeveiliging aanbrengen.

Waarom is het verkeerde gedrag dan toch zo hardnekkig? De literatuur toont dat we als mensen de neiging hebben onze vaardigheden te overschatten. We zien onszelf als bovengemiddeld en onderschatten risico's en de kans dat iets verkeerd afloopt. Ter illustratie: het merendeel van de mensen vindt zichzelf een beter dan gemiddelde chauffeur.

Aan de kennis en middelen ligt het in ieder geval niet. Want bij inspecties blijkt vaak dat werkgevers en werknemers best wel weten wat nodig is. Maar weten is nog geen doen. Het komt regelmatig voor dat de hulpmiddelen voorhanden zijn, maar in de bus ongebruikt achterblijven. Ook komt het voor dat er, ondanks instructie en hulpmiddelen, alleen veilig gewerkt wordt als de baas er bij gaat staan. De betreffende werknemers ontslaan lost het probleem voor de werkgever tijdelijk op, maar veroorzaakt direct een nieuw probleem: de noodzaak een nieuwe installateur te vinden en er dan voor te zorgen dat die wel veilig werkt. En vergeet niet, installateurs en andere werknemers kunnen in de huidige arbeidsmarkt relatief makkelijk elders aan de slag.

Leiden deze waarnemingen dan tot fatalisme en berusting in de onvermijdelijkheid van het 'menselijk tekort'?

Nee. Want bedrijven die wel veilig werken, bereiken dat niet zonder slag of stoot. Daar wordt onderkend dat menselijk gedrag taai is, maar ook dat dagelijkse aandacht, zeer regelmatige instructie en herhaling door de werkgever en een open cultuur om te leren van fouten, de sleutel tot succes zijn.

Ik ontsnap op dit onderwerp niet aan de volgende noodzakelijke waarschuwing en alertering.

Daken met lichtplaten zijn blijkbaar extra gevaarlijk!

Lichtplaten zijn vaak niet sterk genoeg (meer) om een persoon te kunnen dragen. Ik houd me aanbevolen voor reacties van mensen die hier specialistische kennis over hebben, want in de afgelopen periode hebben we meerdere dodelijke ongevallen gezien als gevolg van vallen door lichtplaten heen. Ga het dak dus nooit op zonder veiligheidsmaatregelen en wees extra voorzichtig bij lichtplaten.

Gezondheid moet nog meer voorop staan

Onveilig werk is vaak zichtbaarder dan ongezond werk. Een arbeidsongeval of een gevaarlijke machine is direct waarneembaar. Gezondheidsklachten ontstaan over een langere periode, als gevolg van meer onzichtbare risico's; ze manifesteren zich lang na de blootstelling en soms zelfs pas na het pensioen. En ongezond werk levert even grote, of soms zelfs grotere risico's voor het individu op.

Jaarlijks overlijden 4.000 mensen aan de gevolgen van ongezonde werkomstandigheden eerder in hun leven. Omdat de gevolgen minder zichtbaar en minder direct zijn, worden de kosten van ongezond werk onderschat. Zo heeft circa 40 procent van de mensen in de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) een psychische aandoening. Zowel door de samenleving als geheel als door individuele werkgevers en werknemers worden de negatieve gevolgen onderschat. Investeringen in gezond werk doen werkgevers in het hier en nu, maar de eventuele opbrengsten in de vorm van lager verzuim zijn door de uitgestelde ziektelast lang niet altijd realiseerbaar.

Zowel door de samenleving als geheel als door individuele werkgevers en werknemers worden de negatieve gevolgen van ongezond werk onderschat.

Onlangs publiceerde de Arbeidsinspectie de Staat van gezond werk. Deze documenteert – met zoveel precisie als de tekortschietende cijfers toestaan – wat de belangrijkste boosdoeners op het gebied van ongezond werken zijn. En belangrijker nog: wat we eraan kunnen doen, als individuele burger of werknemer, werkgever, wetgever of samenleving.

Kort gezegd zijn de boosdoeners van ongezond werk blootstelling aan gevaarlijke stoffen, psychosociale arbeidsbelasting en fysieke belasting.

Wat we er aan kunnen doen, zo concreet mogelijk, is dit:

- Ken uw werkprocessen en de handelingen die in die processen worden gedaan. Niet globaal maar stap voor stap. Kennen betekent in dit verband: kijk naar de handelingen, of laat dit doen, vanuit arbeidshygiënisch oogpunt. Meet belasting, meet blootstelling. Doe dit per werkproces en waar nodig tot op het niveau van afzonderlijke handelingen. Een risico-inventarisatie is méér dan een papieren exercitie en de werkgever kan de inventarisatie ook benutten om werkprocessen te optimaliseren.
- Beleid, procedures e.d. in de vorm van gedragscodes of een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of plan van aanpak zijn alleen effectief als ze goed geïmplementeerd en ingebed zijn in de organisatie.

Met andere woorden: als ze 'leven' en richting geven aan de dagelijkse praktijk van het werk. Investeren in een verantwoorde veiligheids- en gezondheidscultuur is dan ook een belangrijk onderdeel van gezond werk.[1]

- Kijk daarbij naar de professionaliteit en impliciete en expliciete (machts-)verhoudingen van (interne/externe) arbokerndeskundigen in relatie tot andere disciplines in het bedrijf (zoals verkoop, marketing, productie, financieel etc.).
- Werknemersvertegenwoordigers doen er goed aan regelmatig in gesprek te gaan met de preventiemedewerker, de bedrijfsarts en andere kerndeskundigen over gezonde werkomstandigheden.[2]
- Branches en sectoren doen er verstandig aan te investeren in kennis over gevaren en risico's van werkprocessen in de branche. Investeer in gezamenlijk onderzoek naar of kennisdeling over effectieve beheersmaatregelen. Nu valt op het niveau van een individueel bedrijf niet altijd een sluitende business case voor preventie te maken, omdat het ontwikkelen van effectieve maatregelen te kostbaar is. Start dan een branche-aanpak om kosteneffectief aan maatwerkoplossingen te werken. Wellicht dat binnen een bedrijfstak, met alle schaalvoordelen van dien, het écht financieel loont om beroepsziekten te voorkomen – ten nutte van de hele bedrijfstak en de gezondheid van àlle werkenden in die bedrijfstak.

1 Inspectie SZW: Staat van Arbeidsveiligheid. Iedereen een veilige én gezonde werkplek (Den Haag 2018). Zie website voor infographic, filmpje en speech en het rapport.

2 Zie bijvoorbeeld:
De ondernemingsraad en gevaarlijke stoffen - een handreiking (Den Haag, 2020)
Gewasbeschermingsmiddelen in de agrarische sector (Den Haag, 2022)

Eerlijk werk

Als het te mooi lijkt om waar te zijn, dan is het meestal ook niet waar.

Inspecties in 2022 onderstreepten dit inzicht. Bij meerdere grote opdrachtgevers doet de krapte op de arbeidsmarkt zich voelen. Of het nu om de schoonmaak in vakantieparken gaat, productiemedewerkers in de snijzaal in de vleesindustrie of lopendebandwerk in de distributie. Tekorten aan personeel zetten de productiecapaciteit onder druk.

Uitzendbureaus hebben bij uitstek een functie om gaten te vullen (ziek en piek). Van oudsher is de functie van het uitzendbureau het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. In economische zin verlagen zij de transactiekosten in een markt met imperfecte informatie. Een waardevolle functie. Smeerolie voor de arbeidsmarkt, die ook zeker heeft bijgedragen aan een Nederlandse arbeidsmarkt, die veel beter functioneert dan die in veel andere Europese landen, die kampten of kampen met hogere aantallen mensen die aan de kant staan.

Maar ook uitzendbureaus kunnen niet toveren en moeten het wel georganiseerd krijgen. Zij zien zich ook geconfronteerd met veel vraag en gaan op zoek naar aanbod van personeel. Dat maakt creatief. De les uit meerdere toezichtszaken in 2022 is dat uitzendbureaus die jou als opdrachtgever probleemloos grote aantallen mensen op stel en sprong kunnen leveren, vaak te creatief zullen zijn geweest.

Creatief in die zin dat de mensen die via zo'n uitzendbureau aan het werk worden gezet soms bijvoorbeeld geen werkvergunning hebben, maar er wel een moeten hebben. Het kan dan gaan om asielzoekers die al dan niet betaald worden ingezet of onder het mom van stage of 'meelopen' worden bemiddeld. In de reflectie van vorig jaar ging ik al uitgebreid in op het verdienmodel waarmee soms grote groepen arbeidsmigranten zich door de Europese arbeidsmarkt verplaatsen, om onder soms miserabele omstandigheden te verblijven en te werken. Opdrachtgevers, ook aansprakelijk voor het voorkomen van dat soort situaties, doen er goed aan te dubbelchecken. Anders werken ze mee aan het in stand houden van oneerlijke praktijken.

Bestaanszekerheid

Werk zorgt voor inkomen, doel, structuur, vreugde. Het is ongelooflijk belangrijk en het is er momenteel in overvloed in Nederland. Dat is goed nieuws.

Nog meer goed nieuws staat in het onderzoek van de Inspectie naar het klantperspectief in de sociale zekerheid. WW-ers waarderen de dienstverlening hoger dan een aantal jaren geleden.[3]

Beide zijn een opsteker voor de Nederlandse burger, want het is ook wel eens anders geweest.

Want hoe duiden we dat Nederland, na een zoektocht van meer dan 40 jaar om voldoende werkgelegenheid voor alle mensen in Nederland te hebben, nu in de situatie zit dat overal arbeidstekorten worden gevoeld? En als ondanks die tekorten de bestaanszekerheid onder druk staat, is dat dan een onvermijdelijk aanpassingsproces of zijn er instrumenten denkbaar om dat te verlichten? Onderstaand een aantal overwegingen.

3 Zie: Klantperspectief WW 2020-2021, Nederlandse Arbeidsinspectie (Den Haag, 2022).

Werk is de basis voor bestaanszekerheid

Uitgangspunt is dat iedereen in Nederland zelf voorziet in het bestaan.[4] Voor de meeste mensen betekent dit dat ze betaald werk zoeken.

In 2022 doorbrak Nederland de grens van 10 miljoen werkenden. Begin 20ste eeuw waren dat er 2,5 miljoen, in 1963 was dat verdubbeld naar 5 miljoen en weer ongeveer zestig jaar later zijn we dus wederom verdubbeld en de 10 miljoen gepasseerd.

Om precies te zijn, het aantal werkenden in Nederland was in 2022 ruim 10,1 miljoen. Dat was een stijging van ruim 380 duizend ten opzichte van de stand in 2021.

Dat is immens.

Sinds de tweede wereldoorlog was in enig ander jaar de groei per jaar nooit meer dan 252 duizend. En gemiddeld was de groei ongeveer 80 duizend werkenden per jaar.

En in de zeven jaar van 2015 tot en met 2022 is het aantal werkenden in Nederland ruim 1,3 miljoen hoger geworden.

Ook dat is immens.

In absolute zin een record sinds de Tweede Wereldoorlog. En het aantal banen gaat ongeveer gelijk op met het aantal werkenden. Er waren 9,8 miljoen banen in Nederland in 2015 en 11,4 miljoen eind 2022. Per saldo in die zeven jaar dus 16 procent meer banen en 15 procent meer werkende mensen. Nederland is een magneet voor bedrijvigheid en arbeid.

Maar er doen zich ook overal tekorten voelen. Gevolg is, en dat is wat de inspectie ziet als ze toezicht houdt: haastig werk, achterstalligheid bij onderhoud, kennisgebrek bij werknemers over de uit te voeren werkzaamheden, onvoldoende instructie en toezicht van de werkgever ter voorkoming van onveilig of ongezond werk, extra belasting van zittende werknemers, verzelfstandiging en roosterproblemen in beroepen die traditioneel een werkgever/werknemer-relatie kenden, startende werkgevers die geen begin van een idee hebben over hun verantwoordelijkheden etcetera.

4 Zie de grondwet: Home - Nederlandse Grondwet (denederlandsegrondwet.nl)

Tekorten

Hoe is te verklaren dat, ondanks de extreme sprong in de aantallen werkenden in 2022, er desondanks tekorten zijn?

De economische situatie is lastig te duiden. Door corona, lock downs, steunpakketten, verstoringen in productieketens, oorlog in Oekraïne en schokken in het aanbod en de prijzen van energie.

Er zijn meerdere verklaringen mogelijk.
Van 'de economie is een beetje kapot'[5] tot systeemkenmerken (zie kader). Feit is dat die tekorten er zijn.

5 NRC 18 februari: De onverklaarbare stijging van de consumptie verklaard - NRC
FD 13 februari: Hans Borstlap: Nettolonen omhoog, toeslagen omlaag (fd.nl)
FD, 26 februari: Wij hebben te veel banen, niet te weinig mensen (fd.nl)

Werk en loon

De afgelopen maanden laten zien dat de vraag hoe inflatie berekend kan worden er toe doet. Er is niet maar één 'juiste' berekening.

Maar welke maatstaf voor inflatie je op dit moment ook bekijkt, duidelijk is dat de ontwikkeling van de lonen de geldontwaarding niet bijhield in 2022 en pas in 2023 op stoom komt. Mensen, zeker met een kwetsbare inkomenspositie, voelen dat in hun portemonnee. Naarmate dat langer duurt, wordt dat onlogischer.
De kosten van het bestaan moeten uit het loon van mensen worden betaald. Dat geldt eens temeer omdat de factor arbeid het qua beloning al een tijd lastig heeft, zoals beschreven in de Staat van eerlijk werk uit 2017 en 2019.

In antwoord op inflatie verhogen de monetaire beleidsmakers de rente. Dat is onvermijdelijk. Vijftien jaar dreigde regelmatig deflatie. Het monetaire beleid heeft jarenlang plankgas gegeven om dat te voorkomen. Na zoveel inspanning om deflatie af te wenden, is inflatie dus in wezen welkom. De economie en ook centrale banken zijn terug op vertrouwder terrein als de rentes weer positief zijn. Centrale banken kunnen net als in goede oude tijden waarschuwen voor een loon-prijsspiraal. En via het 'rentewapen' de economie en de inflatie proberen af te remmen.

Maar ere wie ere toekomt, de Nederlandsche Bank (DNB) noemde in 2022 weliswaar het risico van een loon-prijsspiraal, maar wees ook nadrukkelijk op het feit dat er loonruimte was.

Instrumentarium

Het verhogen van de rente heeft directe effecten op financiële markten en vermogens, maar het effect op de economie is vooral indirect. Het verhoogt uiteindelijk de kosten voor bedrijven. Het rentewapen werkt zonder twijfel, maar met vertraging. Om – verruimend – monetair beleid sneller en diepere impact op de economie te geven, heeft de Europese Centrale Bank (ECB) het afgelopen decennium nieuwe monetaire instrumenten gemaakt.

Naast nieuwe monetaire instrumenten blijken bij crises ook nieuwe budgettaire macro-economische instrumenten nodig te zijn geweest. Niet om te remmen maar om te stimuleren. In 2008 en 2009 noodhulp en kapitaalinjecties voor banken, deeltijd-WW voor bedrijven, in 2020, 2021 en 2022 uitgebreide steun voor werkgevers en werkenden met de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL), uitstel van belastingen etcetera.

Nieuwe monetaire en budgettaire instrumenten roepen de vraag op naar het instrumentarium voor bestaanszekerheid.

Als lonen de inflatie niet bijhouden, wordt arbeid in reële termen alsnog goedkoper. Achterblijvende lonen verbeteren de tekorten op de arbeidsmarkt niet. Positieve uitzondering is de door het kabinet versnelde verhoging van het wettelijk minimumloon. Achterblijvende lonen maken de kans op een nieuw evenwicht niet groter. En evenwicht zoeken via aanpassingen in P(rijzen) lag al meer voor de hand dan via de Q(uantiteit), zie ons Jaarverslag 2021.

Uit het verleden kennen we ‘neerwaartse nominale rigiditeit’: mensen willen hun nominale (uur)loon niet zien dalen. In een crisis dalen lonen daarom niet genoeg voor aanpassing richting ‘full employment’. Het is de vraag of er ook ‘opwaartse rigiditeit’ is als we constateren dat de loonontwikkeling de inflatie maar beperkt volgt.

Traagheid in loonaanpassing in 2022 was wellicht mede uitvloeisel van het deflatoire klimaat van de vijftien jaar daarvoor. Loononderhandelingen starten vanaf nul. Naar analogie met centrale banken die nieuwe instrumenten hebben gemaakt om het monetaire beleid dieper en sneller effect te geven, zou ook voor de loonvorming een extra instrument het aanpassings-proces mogelijk versnellen. Bijvoorbeeld om een bodem in de loonvorming te kunnen leggen in uitzonderlijke omstandigheden. CAO-onderhandeling per sector zijn dan uiteraard nog nodig, want niet iedere sector kan hetzelfde dragen. Decentraal kan dat het beste worden bepaald. Zo’n instrument zorgt wellicht voor een sneller aanpassingsproces door de vraag naar arbeid te remmen en bestaanszekerheid te verbeteren, dan via de doorwerking van alleen een hogere rentevoet.

Tekorten op de arbeidsmarkt kunnen een onbedoeld gevolg zijn van systeemingrepen, in dit geval de noodzakelijke ingrepen tijdens corona (NOW, TVL, belastinguitstel etcetera).

Hoe tekorten inherent uitvloeisel van een economisch systeem kunnen zijn, heeft János Kornai treffend beschreven.[6,7] Centraal in zijn analyse staat wat consumenten, planners en managers van de (overheids) bedrijven echt doen. Op micro-economisch niveau. Gewoontes, strategisch gedrag, het hamsteren van grondstoffen, van personeel en van (half)producten maken dat de geplande productie of output nooit wordt bereikt. En de centrale planner weet zich steeds in de dwangpositie om desondanks wel geld te fourneren (om lonen te betalen), maar zonder effectieve mogelijkheid om bij te sturen indien bedrijven in wezen niet failliet kunnen gaan.

Kornai gebruikte voor dat samenspel aan gedrag de term 'soft budget constraint'. Waardoor besluiten binnen en door bedrijven niet meer primair worden ingeperkt door schaarste (van geld). Een 'soft budget constraint' op micro-economisch niveau zorgt voor tekorten op macro-economisch niveau. Dat maakte volgens Kornai ook iedere poging om tekorten via prijsverhogingen tegen te gaan, nutteloos zolang het tekort (aan goederen, personeel) inherent uitvloeisel van het systeem is. Wetenschappelijk onderzoek wees de ineffectiviteit van prijsverhogingen ook uit.[8] Naar analogie met Kornai zal van loonsverhoging, afgezien van koopkrachtverbetering, weinig heil te verwachten zijn voor het oplossen van arbeidstekorten indien die inherent voortkomen uit een 'soft budget constraint'. Dan ligt de oplossing vooral in instrumenten om de budget constraint te versterken. Daarmee is het extra relevant om de oorzaken van de grote toename in het aantal werkenden te duiden.

6 Econoom (1928-2021). Publicaties Kornai zijn onder andere: Dynamism, Rivalry and the Surplus Approach (2014), The system paradigm (1999), The socialist system (1992), The economics of shortage (1980).

7 Als Hongaar, later werkend in de VS (Harvard), had hij goed zicht op de daadwerkelijke gedragsmechanismes van planners, producenten en consumenten en de overeenkomsten en verschillen tussen plan- en markteconomieën. Daarnaast zat hij vanaf de jaren negentig in het bestuur van de Centrale Bank in Hongarije.

8 Michael Ellman, Cambridge Journal of Economics 2021, 45, pag. 381.

Tot slot

Rode draad bij de risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid, eerlijkheid en bestaanszekerheid is dat ze meebewegen en veranderen door de ontwikkeling van Nederland, economisch, technologisch, kortom als (Europese) samenleving. Dat de toekomst onzeker is, weten we allemaal. Maar ook voor heden en verleden geldt dat er meer onbekend en onzeker is, dan bekend en zeker.

Deze reflectie is dan ook geen boodschap of standpunt maar een bijdrage aan de opdracht die we allemaal hebben: hoe zorgen we er voor dat morgen weer een stukje beter wordt dan vandaag?

Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2022
van de Nederlandse Arbeidsinspectie

April 2023

Jaarverslag 2022
Nederlandse Arbeidsinspectie

Inhoud

1 Woningcorporaties 31

'Woningcorporaties als opdrachtgever in de bouw: welke lessen kunnen we trekken?'

2 Familie-inspecteurs 39

'Uw man is helaas overleden bij een bedrijfsongeval'

3 Niet-gebruik toeslagen 48

'Leven onder sociaal minimum hoeft niet.'

1 Woningcorporaties

'Woningcorporaties als opdrachtgever in de bouw: welke lessen kunnen we trekken?'

Woningcorporaties zijn een grote speler in de bouw, verbouw en renovatie van woningen. Als opdrachtgever zijn ze er ook verantwoordelijk voor dat de bouwwerkzaamheden gezond, veilig en eerlijk uitgevoerd worden. En als die zaken in het begin niet goed geregeld zijn, dan heeft dat een uitwerking op de hele keten in het bouwproces.

Na verschillende inspectieprojecten bij woningcorporaties en in de bestratingsbranche, bleek dat opdrachtgevers doorgaans niet goed op de hoogte zijn van de wettelijke verplichtingen van de bouwprocesbepalingen uit het Arbeidsomstandighedenbesluit. Ook bleek dat deze regelgeving onvoldoende houvast bood bij handhaving hierop door inspecteurs. Dit heeft in 2017 geleid tot aanscherping van de zogenoemde bouwprocesbepalingen. Het begrip "Vergewisplicht" werd toegevoegd voor opdrachtgevers in artikel 2.26 in het Arbeidsomstandighedenbesluit

Woningcorporaties onder de loep

Reden genoeg voor de Inspectie om in 2019 een project te starten. Hiermee wilde de Arbeidsinspectie in de praktijk zien in hoeverre woningcorporaties de bouwprocesbepalingen en de vergewisplicht kennen en naleven en of ze hun rol en verantwoordelijkheid als grote opdrachtgevers hierin nemen.

Woningcorporaties beheren zo'n 2,4 miljoen huurwoningen, waarin 4 miljoen mensen wonen. Samen ongeveer een derde van de Nederlandse woningvoorraad. De kernopgave van corporaties is het zorgen voor goed en betaalbaar wonen voor hun huurders.

De Arbeidsinspectie heeft direct na de start van het project geconstateerd, dat de tot dan toe bezochte woningcorporaties de vergewisplicht van de aangescherpte bouwprocesbepalingen niet kennen en niet toepassen in de praktijk op de bouwplaats.

Bij de aanpak stond dan ook centraal om de woningcorporaties mee te nemen in hun rol en verantwoordelijkheid. Zij moeten immers zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden vanaf de eerste stap in het ontwerpproces en alle tussenliggende fasen tot met de sloop van een bouwwerk.

Ron Maters, projectleider Woningcorporaties, over de resultaten en het effect van het project: "Nederland kent zo'n 300 woningcorporaties, de Inspectie heeft bijna de helft geïnspecteerd en in het kielzog daarvan een veelvoud aan opdrachtnemers en onderaannemers. Een groot deel van de woningcorporaties heeft gelukkig inmiddels een slag gemaakt in hun denken. Van 'dat is toch de verantwoordelijkheid van de (hoofd)aannemer', tot het achter de broek zitten van de (hoofd)aannemer om te zorgen dat hij eerlijk, veilig en gezond werkt."

De aanpak

"Onze inspecteurs hebben gesprekken gevoerd om te toetsen of de directie of vertegenwoordiger van de woningcorporatie op de hoogte was en kennis had om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen als opdrachtgever. Het bleek dat zij als opdrachtgever onbekend waren met een aantal zaken. Ten eerste van welke wettelijke verplichtingen (veilig en gezond werk) van toepassing waren. Ten tweede welke verplichtingen zij hebben als het gaat over het tewerkstellen van arbeidsmigranten. Omdat bij inspecties bij andere grote opdrachtgevers was geconstateerd dat het kennisniveau van de aangescherpte bouwprocesbepalingen laag was, hadden we al een vermoeden dat dit ook bij de corporaties het geval zou zijn", aldus Ron.

"De oorzaak bij de woningcorporaties die het niet op orde hadden, was vooral te herleiden naar onwetendheid en het zich niet bewust zijn van hun verantwoordelijkheden. De wetgeving over het tewerkstellen van arbeidsmigranten en de ketenaansprakelijkheid was, op een uitzondering na, een totaal onbekende bij de corporaties.

Geen gemakzucht
“Nee, het is zeker geen gemakzucht van de woning-corporaties. Ze moeten voldoen aan een veelvoud aan complexe wetgeving, zowel landelijk als regionaal. Daarnaast hebben woningcorporaties te maken met andere prioriteiten. Denk aan het sociale aspect richting de huurders en hun omgeving om voldoende woningen te realiseren.”

“De oorzaak bij de woningcorporaties die het niet op orde hadden, was vooral te herleiden naar onwetendheid en het zich niet bewust zijn van hun verantwoordelijkheden. De wetgeving over het tewerkstellen van arbeidsmigranten en de ketenaansprakelijkheid was, op een uitzondering na, een totaal onbekende bij de corporaties. Hun verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werk dachten ze goed geregeld te hebben. In de praktijk kwam het neer op dat ze die verantwoordelijkheid eigenlijk vooral contractueel hadden ‘uitbesteed’ of doorgeschoven naar de opdrachtnemers of hoofdaannemers.”

Enkele grotere woningcorporaties hadden hun zaken overigens wel (deels) op orde. Meestal was hier sprake van het feit dat er iemand, meestal een veiligheidskundige, in dienst was die zich fulltime met veiligheid en milieu bezighield, ondersteund door de directie.

Nieuwbouw woningen in aanbouw. Een bouwvakker vervoert cement in kruiwagen, om de buitenmuren op te trekken. de persoon op de foto komt niet voor in het verhaal. Foto: ANP, David Rozing

De bouwplaats op
Tijd voor actie. De opdrachtgever gaat samen met de inspecteurs van de Arbeidsinspectie de bouwplaats op. Een uitgelezen manier om de opdrachtgever te laten zien hoe en waar de inspecteurs naar kijken en wat de corporatie als opdrachtgever had moeten regelen.

Woningcorporaties kunnen opdracht geven om nieuwe woningen te bouwen en/of om hun bestaande woningbezit en panden te onderhouden, renoveren of te verduurzamen. Woningcorporaties worden daarmee gezien als grote opdrachtgevers in de bouw en infra. In de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat opdrachtgevers onder andere een vergewisplicht hebben. Dit houdt in dat op basis van de in de Arbowet beschreven opdrachtgeversverplichtingen de opdrachtgever mede verantwoordelijk is dat het werk gezond, veilig en eerlijk uitgevoerd kan worden. De opdrachtgever moet de juiste voorwaarden scheppen om dit mogelijk te maken. Daarmee is de zorg voor goede arbeidsomstandigheden niet alleen een zaak van de uitvoerende partij(en) (aannemer en anderen die werken aan het bouwwerk), maar is er sprake van een ketenverantwoordelijkheid. Die verantwoordelijkheid begint bij de woningcorporatie als opdrachtgever. Immers, de keuzes van de woning-corporatie voor de bouw- en werkmethoden, toe te passen materialen en een goede planning hebben invloed op de veiligheids- en gezondheidsrisico's van werknemers tijdens de bouw. Preventieve en gezamenlijke inspanningen van alle partijen leiden tot het gezonder en veiliger werken op de bouwplaats. Als het bij de start niet goed geregeld is, dan heeft dat uitwerking op de gehele keten in het bouwproces.

"We wilden als interventie het gesprek met de opdrachtgever en opdrachtnemer aangaan en wat is dan mooier dan om dit fysiek te doen op de bouwlocatie zelf. Je leert ze kijken door de ogen van de inspecteur van de Arbeidsinspectie. Je kunt ze wijzen op de risico's waarvoor zij als opdrachtgever verantwoordelijk zijn op basis van de vergewisplicht. Op deze wijze kunnen ze hun geld direct investeren in een verbetertraject. Dat heeft meer effect dan slechts een handhavingsbrief sturen of een boete opmaken. Ten slotte begint een gezonde, veilige en eerlijke bouwplaats bij de keuzes die je als corporatie maakt in de ontwerpfase. Daar waar onze inspecteurs direct ernstig gevaar waarnamen en waar na ons gesprek geen verbetertraject werd ingezet, werd direct handhavend opgetreden."

Bij een nieuwbouwproject wil een woningcorporatie grote kozijnen in het bouwwerk, want dat geeft veel licht en is mooi. Dit heeft echter gevolgen voor de werkzaamheden. Hoe worden deze kozijnen getransporteerd? Hoe doe je dat veilig? Hoe voorkom je fysieke overbelasting van de mensen die het kozijn gaan plaatsen? Op welke wijze kunnen deze in de gebruiksfase veilig en gezond onderhouden worden? Daar denken opdrachtgevers vaak onvoldoende over na. Dat regelt de aannemer wel, denken ze. Woningcorporaties realiseren zich niet dat zij daar als opdrachtgever verant-woordelijk voor zijn. Dit soort overwegingen moet worden meegenomen in het eerste ontwerp.

Aan de slag
De gesprekken, de inspecties, het overleg met Aedes (de brancheverenigingen van woningcorporaties), hebben een duidelijk effect gehad bij de corporaties. Ron Maters: "Ze zijn duidelijk in beweging gekomen. Ik durf het niet in een percentage uit te drukken, maar ik hoor en zie terug dat de door ons bezochte woningcorporaties hun rol als verantwoord opdrachtgever actiever oppakken. En wat we zien is dat corporaties ook met elkáár in gesprek gaan. Zo hebben vijf corporaties in het noorden van het land elkaar bijvoorbeeld opgezocht om met elkaar te kijken hoe ze hun opdrachtgeverschap goed kunnen oppakken.

Ook Aedes heeft haar rol goed opgepakt. De brancheorganisatie heeft meerdere acties ondernomen en heeft ook twee webinars (mede) georganiseerd om hun leden te informeren. Verder bieden ze samen met FLOW (Fonds Leren en Ontwikkelen Woningcorporaties) zowel werkgevers als medewerkers ondersteuning. FLOW heeft onder andere zes Arbowerkboeken uitgegeven die jaarlijks geactualiseerd worden. Een mooie ontwikkeling om kennis te vergaren voor de corporaties."

En dan de corporaties die tijdens het traject veelvuldig contact hadden met de inspecteurs. Eigenlijk geven zij allemaal aan dat zij deze vorm van interventie van de Arbeidsinspectie als constructief en nuttig ervaren. Zij zijn positief over de mix van ingezette interventies waarbij we ze hebben meegenomen in het bouwproces en hun verantwoordelijkheden en vervolgens handhaving waar nodig. De gesprekken en webinars hebben ertoe geleid dat er nu duidelijkheid is over de bouwprocesbepalingen en hebben de corporaties aan het denken gezet. Kortom, er is bewustwording gecreëerd over hun verantwoordelijkheid die voortvloeit uit de wet- en regelgeving voor Arbo en Arbeidsmarktfraude (AMF). De bezochte en deelnemende woningcorporaties hebben zich uitgesproken om aan de slag te gaan met hun opdrachtgeversverplichtingen voor veilig, gezond en eerlijk werk.

Verder werd in de loop van dit project duidelijk hoe taai het is om door te dringen in het bewustzijn en daarna in de werkpraktijk. De in 2017 gepubliceerde (herziene) bouwprocesbepalingen en de verplichtingen die hieruit voortkomen zijn met diverse communicatiecampagnes onder de aandacht gebracht. Maar dat is onvoldoende om dat bewustzijn te laten doordringen bij de doelgroep. Vast is komen te staan dat dit ook geldt voor een aantal andere grote landelijk opererende opdrachtgevers. Daar waar opdrachtgevers zich er wel van bewust zijn blijken ze de bouwprocesbepalingen complex te vinden en is de term vergewisplicht onduidelijk en geeft te weinig richting aan de concrete invulling op de werkvloer.

Naar aanleiding van de bevindingen heeft de Inspectie in 2022 een nieuwe openbare werkinstructie opgesteld die meer duidelijkheid moet geven in de bouwprocesbepalingen en de te nemen stappen in het kader van de verantwoordelijkheden van de opdrachtgever.

Brancheverenigingen Aedes en de woning-corporaties zijn nu aan zet om verder invulling te geven aan hun wettelijk verantwoordelijkheden. Vanuit de Arbeidsinspectie hebben we duidelijk te kennen gegeven, dat ze nu behoren te weten wat hun verplichtingen zijn. En dat dit betekent dat we een volgende keer direct handhaven als ze in gebreke blijven."

Wat is het verschil tussen vergewisplicht en ketenaansprakelijkheid
Niet alleen in corporatieland, maar ook bij andere bouw- en infraprojecten, zie je steeds meer onderaanbesteding, waardoor er een hele keten ontstaat. Zoveel dat de opdrachtgever meestal niet meer weet wie er aan het werk is. Als je als opdrachtgever boven in de keten je zaken niet goed regelt, dan werkt dat door in de hele keten. “Onderaan staat dan de man met de schep, bijvoorbeeld als zzp’er, die houdt nagenoeg geen marge meer over en werkt mede daardoor vaak onveilig en ongezond. En krijgt bovendien vaak geen eerlijk loon”, zegt Ron Maters.

Verantwoord opdrachtgeverschap houdt in dat de aandacht voor de gezondheid en de veiligheid van degenen die het werk uitvoeren in alle fases van een project (van ontwerp tot en met sloop) is geborgd. Deze verantwoordelijkheid kan verschillende vormen aannemen. Bijvoorbeeld door het bepalen van randvoorwaarden voor veiligheid, zoals het stellen van een realistische deadline voor het voltooien van de opdracht, en het aanleveren of inkopen van veilige materialen en hulpmiddelen. Het zich vergewissen door de opdrachtgever doet niet af aan de eigen verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer voor gezond en veilig werken. Het betekent ook niet dat een opdrachtgever alles zelf moet uitvoeren. Bij een geïntegreerde contractvorm kunnen hierover bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt in het contract met de uitvoerende partij. Daarbij blijft de eindverantwoordelijkheid bij de opdrachtgever.

Een verkenning in 2015 concludeert dat algemene bestuursrechtelijke ketenaansprakelijkheid vooralsnog een stap te ver is. De omvang van de problematiek leek onvoldoende scherp, waardoor de noodzaak van dit instrument moeilijk was aan te tonen.

Maar zou die aansprakelijkheid niet moeten gelden voor de gehele wetgeving voor eerlijk, veilig en gezond werken? Ron Maters is daar duidelijk over: “binnen de bouw en infra hebben we de bouwprocesbepalingen in ons Arbobesluit. Ondanks de aanscherping en verduidelijking van deze bepalingen per 1 januari 2017 blijven er onduidelijkheden. Die gaan over de ‘vergewisplicht’, het voldoen aan, en het invulling geven aan de bouwkundige, technische en organisatorische keuzes van een opdrachtgever met de bijbehorende maatregelen en de aanwijzingen, kwalificaties en bevoegdheden van een coördinator ontwerpfase.

De vergewisplicht · *de opdrachtgever is verplicht in de ontwerpfase zich ervan te vergewissen dat de betrokken werkgevers en zelfstandigen in staat zijn de verplichtingen voor de arbeidsomstandigheden die gelden in de uitvoeringsfase na te komen, in het bijzonder de verplichtingen, bedoeld in de artikelen 3, 5, eerste en derde lid, en 8 van de wet en hoofdstuk 4, afdeling 5.*

Ik ben dan ook voorstander van invoering van de ketenverantwoordelijkheid. Dan gaan de partijen in de keten veel beter beseffen dat ze een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben. Zo wordt het ze lastiger gemaakt om verantwoordelijkheden naar een lager niveau af te schuiven.”

Omdat de bouwprocesbepalingen specifiek gericht zijn op bouw en infra betekent dit ook dat alle andere sectoren geen gebruik kunnen maken van deze wetgeving. Toch spelen opdrachtgevers ook hier een grote rol, zoals ziekenhuizen, verzorgingsinstellingen, transport en logistiek et cetera.

Ron: “We kunnen nu de bouwprocesbepalingen weer gaan aanscherpen of verbeteren, maar de problematiek is veel breder. De rol en verantwoordelijkheden van de verschillende spelers binnen de ketens in de verschillende sectoren worden steeds groter en verantwoordelijkheden worden vaak civielrechtelijk afgeschermd. Ik ben dan ook voorstander van invoering van de ketenverantwoordelijkheid. Dan gaan de partijen in de keten veel beter beseffen dat ze een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben. Zo wordt het ze lastiger gemaakt om verantwoordelijkheden naar een lager niveau af te schuiven.”

2 Familie-inspecteurs

‘Uw man is helaas overleden bij een bedrijfsongeval’

Het is iets waarvan je hoopt dat het je nooit overkomt, een politieagent aan de deur die verschrikkelijk nieuws komt brengen. “Mag ik even binnenkomen. Uw man is helaas overleden bij een bedrijfsongeval.” Je wereld stort in. Vanaf dat moment begint voor de familie een heel ander leven. Het gemis van de geliefde. Maar ook de vraag ‘hoe heeft dit ooit kunnen gebeuren?’

Jaarlijks sterven tussen de 50 en 70 mensen door een arbeidsongeval. De belangrijkste ongevalstypen zijn al een aantal jaren hetzelfde, namelijk het vallen van hoogte en in contact komen met een arbeidsmiddel zoals machines. Slachtoffers zijn vaak man en vallen vaak in de jongste (jonger dan 24) en de oudere leeftijdsgroepen (45 en ouder).

De Arbeidsinspectie doet bij een dodelijk ongeval altijd onderzoek, onder leiding van het Openbaar Ministerie. Inspecteurs proberen de toedracht van het ongeval te achterhalen en kijken of het ongeluk had kunnen worden voorkomen. Als er sprake is van een strafbaar feit dan wordt er proces-verbaal opgemaakt. Het proces-verbaal wordt voor verdere afhandeling naar het Openbaar Ministerie gezonden. Als er voldoende bewijsmateriaal is vindt er dan een rechtszaak plaats.

Persoonlijk aanspreekpunt

Voor nabestaanden is het belangrijk om op de hoogte te worden gehouden van het ongevalsonderzoek. Tot voor kort hield dat in de praktijk in dat de inspecteur die het ongevalsonderzoek uitvoerde, op bepaalde momenten contact had met de familie van de overledene. Dat was zwaar en het was niet iets wat alle inspecteurs ‘even prettig’ vonden om te doen. Er was ook geen afgestemde werkwijze hoe ze het moesten doen. Iedere inspecteur deed het dan ook op zijn eigen manier en soms zelfs helemaal niet. Inspecteur Ingrid van Beek wilde dit veranderen, de procedure professionaliseren. Bij de politie kennen ze al langer het fenomeen familie-agent. De familie-agent heeft contact met de familie van bijvoorbeeld iemand die is vermoord. Ingrid werd kwartiermaker familie-inspecteurs bij de Arbeidsinspectie. Met als belangrijkste doel om ook binnen de Arbeidsinspectie familie-inspecteurs aan te stellen die het vaste en persoonlijke aanspreekpunt worden voor nabestaanden tijdens het ongevalsonderzoek. Alleen dan wordt goed uitvoering gegeven aan de belangen van nabestaanden en dat draagt ook bij aan de verwerking van nabestaanden van het verlies. Eind 2020 zijn tien inspecteurs een opleidingstraject begonnen dat zij op 1 mei 2021 afrondden. Het werk als familie-inspecteur was in die tussentijd ook al opgestart om de nodige ervaringen op te doen. Familie-inspecteurs vind je niet zomaar, en niet iedereen is er geschikt voor. Je moet als familie-inspecteur een goede intrinsieke motivatie hebben, een goed inlevingsvermogen bij ingrijpende gebeurtenissen, weten hoe ongevalsonderzoeken lopen, en rust, kalmte en vertrouwen uitstralen. Maar ook non-verbaal gedrag herkennen en communicatief vaardig zijn.

Er wordt bij het bepalen van de geschiktheid bijvoorbeeld gebruik gemaakt van een rollenspel met een trainingsacteur die belastende situaties simuleert. Er is ruimte voor uiteindelijk veertien familie-inspecteurs om een landelijke dekking te verwezenlijken, gestart is met tien. Vervolgens begint voor hen de opleiding familie-inspecteur bij de Politieacademie.

Duidelijke meerwaarde

Het is maandagochtend en de familie-inspecteurs hebben een bijeenkomst met hun projectmanagers. Iedere maand hebben ze een gezamenlijk overleg, de ene keer via videobellen en de andere keer op locatie. Het start een beetje in mineur. Eén van hen gaat de volgende maand met pensioen. Mooi voor hem natuurlijk vinden ze allemaal, maar voor het team een aderlating. Want een andere familie inspecteur is ander werk gaan doen, dus hun aantal daalt nu naar acht. Het gevoel bij iedereen is dat dit aantal eigenlijk te weinig is. Ga maar na: jaarlijks ruim 50 dodelijke ongevallen. Tel daarbij op dat de familie-inspecteurs altijd als koppel optreden en het is duidelijk dat er hard gewerkt moet worden. Er worden binnenkort weer gesprekken gevoerd met collega’s die familie-inspecteur willen worden. Want dat de familie-inspecteur niet meer weg te denken is bij de Arbeidsinspectie is duidelijk. In de korte tijd van hun bestaan hebben ze duidelijk laten zien dat ze een meerwaarde hebben. Ook de families geven dat aan.

“Je kan een uitstekende inspecteur zijn, maar dat betekent niet dat je ook een goede familie-inspecteur kan zijn”, zegt één van hen. Dat geeft ook weer aan hoe zorgvuldig we moeten kijken om binnen de Arbeids-inspectie mensen hiervoor te vinden. Want allen vinden ze het van belang dat je ook het inspectiewerk hebt gedaan bij ongevalsonderzoeken. “Als je kennis hebt van ongevalsonderzoek en je kan je goed inleven in de familie van het slachtoffer, dan heb je de ingrediënten om een familie-inspecteur te worden.”

Het begin
Voor de familie-inspecteurs is het eerste contact beladen. De familie van het slachtoffer is al op de hoogte gebracht van het tragische ongeluk door de familie-agent, die speciaal is opgeleid om het vreselijke nieuws te vertellen. Het begint met een telefoontje. Het eerste, aftastend gesprek, gevolgd door het eerste fysieke bezoek aan de familie. “Op weg naar de familie haal je het eerste telefoontje terug. Hoe reageerden ze? Wie is vermoedelijk allemaal aanwezig bij het gesprek? Wat willen ze weten over het ongeval? Vragen die allemaal van belang zijn. Je gaat je inleven, de spanning van het eerste telefoontje verdwijnt langzaam. Als je dan eenmaal voor de deur staat en het eerste contact is gelegd, ebt de spanning weg. Maar je weet natuurlijk nooit wat er achter de deur gebeurt als je eenmaal in de woonkamer zit.”

“Je kan een uitstekende inspecteur zijn, maar dat betekent niet dat je ook een goede familie-inspecteur kan zijn.”

Foto: ANP, Roel Burgler

“Je moet in het eerste gesprek direct een vertrouwensband opbouwen en dat doen we door uit te gaan van wat de familie wil. Waar hebben ze als familie, als nabestaanden, behoefte aan? Dat is voor iedereen anders en de familie-inspecteurs proberen maatwerk te leveren net zoals Slachtofferhulp Nederland.

De familie-inspecteur staat er niet alleen voor. Alle gesprekken met de nabestaanden worden door twee familie-inspecteurs gedaan. Waarbij er wel altijd één van hen de lead heeft. De familie-inspecteurs werken daarnaast nauw samen met de casemanagers van Slachtofferhulp Nederland, ze trekken daarbij ook samen op. Ieder vanuit de eigen rol probeert de nabestaanden zo goed mogelijk te begeleiden. Daarnaast speelt het Openbaar Ministerie (OM) ook een rol, omdat het ongevalsonderzoek altijd in het strafrecht wordt onderzocht en zij leider van het ongevalsonderzoek zijn. Voor de samenwerking tussen de familie-inspecteurs, Slachtofferhulp Nederland en het OM is een Maatwerkprotocol opgesteld, dat door alle partijen is ondertekend.

De familie-inspecteurs doen hun werk vanaf het eerste moment na melding totdat het ongevals-onderzoek is afgerond en het proces-verbaal naar het OM wordt opgestuurd. Dan neemt feitelijk het OM de rol van de familie-inspecteurs over tot aan de zitting bij de Rechtbank. Constante factor voor de nabestaanden is Slachtofferhulp Nederland. De casemanager van Slachtofferhulp Nederland blijft het hele proces ‘verbonden’ aan de familie. Natuurlijk vindt er een warme overdracht plaats richting de collega’s van het Openbaar Ministerie. Voor alle betrokkenen is het van groot belang dat er aandacht voor het verlies van de familie blijft bestaan.

De gesprekken
Het aantal fysieke gesprekken bij de nabestaande thuis is meestal op de vingers van een hand te tellen. Natuurlijk het begingesprek, het gesprek als het onderzoek naar het ongeval is afgerond en tussen-door nog een aantal gesprekken. Die vaak worden gepland in overleg met de nabestaanden en uiteraard naar hun eigen behoefte. Daarnaast is er veel telefonisch overleg. Telefoontjes zowel van de familie-inspecteur naar de nabestaande als andersom. Voor de nabestaande staat ‘de lijn altijd open’. Dat maakt onderdeel uit van het vertrouwen dat ze moeten hebben en krijgen van de familie-inspecteur.

“Je moet in het eerste gesprek direct een vertrouwens-band opbouwen en dat doen we door uit te gaan van wat de familie wil. Waar hebben ze als familie, als nabestaanden, behoefte aan? Dat is voor iedereen anders en de familie-inspecteurs proberen maatwerk te leveren net zoals Slachtofferhulp Nederland. Soms willen ze weinig met je te maken hebben. Anderen hebben de behoefte om vaak met je te bellen.”

Voor de familie-inspecteur is het altijd even afwachten wie er de eerste keer in de woonkamer zitten. En hoe de onderlinge relaties in de familie zijn. Gescheiden ouders, waarvan hun zoon gestorven is, heeft een andere dynamiek dan een hechte familie. Of wat te denken als je als familie-inspecteur zelf net opa bent geworden en je ziet in de woonkamer de vrouw van de overleden man met een baby op schoot. Situaties waar geen blauwdruk voor is. Situaties waarbij je als familie-inspecteur moet realiseren: hoe pak ik dit het beste aan? Hoe krijg ik het vertrouwen? Inleven in de familie in zeer korte tijd is dan van belang. En dat vanuit de wetenschap dat het eerste gesprek hét gesprek is dat de basis legt voor de volggesprekken.

Extra ingewikkeld wordt het voor de familie-inspecteurs als het slachtoffer een buitenlander is. Niet alleen vanwege de taal. Maar meer het gegeven dat soms de familieleden van het slachtoffer niet in Nederland verblijven. Het face tot face contact is toch zeer belangrijk. Een uitdaging voor de familie-inspecteurs om hier goed mee om te gaan.

De lange duur
De vraag hoe het kon gebeuren staat natuurlijk centraal. Maar ook horen de familie-inspecteurs vaak dat de naaste familie wil zien hoe het is gebeurd. De familie-inspecteurs vertellen in principe alles wat uit het onderzoek komt als de familie dat wil, mist er toestemming is vanuit het OM. Ze krijgen de mogelijkheid om de plaats van het ongeval te bekijken. De foto’s die gemaakt worden na het ongeval kunnen ze bekijken. En soms is het ongeval gefilmd.

“Dat is emotioneel zwaar, als de familie die filmbeelden willen zien. Het is voor ons als doorgewinterde inspecteur vaak al moeilijk. Laat staan voor de nabestaande. Maar het helpt vaak wel voor hen om het te zien.” Deze werkzaamheden gebeuren volgens een vast protocol, je kan niet even zomaar foto’s of filmbeelden laten zien.

Ongevalsonderzoeken, en zeker die met een dodelijke afloop, kunnen lang duren. Betrokken collega’s worden geïnterviewd, de werkgever, en soms moet er technisch onderzoek gedaan worden, deskundigen van buiten worden erbij betrokken. Het onderzoek is niet zomaar afgerond. Het moet juridisch kloppen. Immers de kans bestaat dat de zaak voor de rechter komt.

“De onderzoeken duren lang, dat weten we omdat we ook zelf onderzoeken hebben gedaan. Maar dat is voor de familie vaak moeilijk om te aanvaarden. Ze denken vaak dat zo’n onderzoek maar een paar weken duurt. Maar het is eerder een half jaar, of zelfs veel langer. Als familie-inspecteur weten we vooraf ook niet hoelang het duurt. We bemoeien ons immers niet met het onderzoek. We weten gewoonweg niet hoeveel tijd de onderzoekende inspecteurs nodig hebben en hoeveel onderzoeksvragen er komen vanuit het OM. Het is dan moeilijk om tegen de familie te zeggen ‘het onderzoek loopt nog’. En dat wordt elke keer moeilijker als ze het vragen. Je loopt gewoon tegen een muur van ongeloof op: Weet je het nu nog niet, roepen ze dan vaak.”

Als het onderzoek eenmaal is afgerond en de familie-inspecteurs hebben de resultaten hiervan aan de familie uitgelegd, komt er altijd een laatste gesprek. “We vragen altijd in dat laatste gesprek, als de situatie zich daarvoor leent, wat de familie vond van onze inzet, of aan de verwachtingen is voldaan en of er verbeterpunten zijn voor onze inzet.”

“De onderzoeken duren lang, dat weten we omdat we ook zelf onderzoeken hebben gedaan. Maar dat is voor de familie vaak moeilijk om te aanvaarden. Ze denken vaak dat zo’n onderzoek maar een paar weken duurt.”

De groep

De vraag naar meer familie-inspecteurs valt regelmatig die middag. “Daar wordt aan gewerkt”, klinkt het enigszins geruststellend voor de familie-inspecteurs. Maar ze uiten nog een zorg die middag. De tijd die ze voor hun werk nodig hebben. Naast het familie-inspecteur zijn doen ze ook nog ander inspectiewerk. Goed om het hoofd niet alleen bij de nabestaanden te hebben. Daar zijn ze het allemaal over eens. Maar in de praktijk botst dat.

“Als familie-inspecteur kan ik niet van tevoren bepalen hoeveel tijd ik er mee bezig ben. Het hangt ook af van de familie, hoe vaak zij met ons in gesprek willen. Dat is voor ons belangrijk om te doen, uiteraard binnen redelijke grenzen. Je kan hen niet teleurstellen, dat zou het vertrouwen beschamen.” Maar ze moeten ook hun andere werk doen. Waar ligt de prioriteit? Of zoals één van hen zegt: “Je kan beter alleen familie-inspecteur zijn en de rest van je werk erbij doen. Maar nu is het andersom.”

De lopende casussen worden door de groep familie-inspecteurs besproken. Op professionele wijze wordt gereflecteerd op bepaalde gebeurtenissen. Het is duidelijk dat de familie-inspecteurs elkaar steunen, elkaar helpen en met elkaar deze zware opgave elke keer weer tot een goed einde willen brengen. Goed in de zin van dat de families een beeld hebben gekregen van het ongeval, weten wat de Arbeidsinspectie gedaan heeft en hoe het nu verder moet.

“Voor de inspecteurs die het ongevalsonderzoek uitvoeren nemen we een hoop vragen van de nabestaanden weg. Zij kunnen zich richten op het onderzoek en hebben ons voor het contact met de familie. Daardoor hebben zij de druk niet meer van de vragen van de familie, die pakken wij op.”

Het fenomeen familie-inspecteur is niet meer weg te denken binnen de Arbeidsinspectie. Met de komst van dit nieuwe team, is een duidelijke professionaliseringsslag gemaakt als het gaat om het contact met de nabestaanden.

Maar de familie-inspecteurs weten de waarde die de families hechten aan hun werk, aan hun bezoek, aan hun steun, en eventueel schouder. Professioneel als ze zijn gaan ze onverdroten door met hun belangrijke werk. De telefoon gaat. Nee, een collega die wat vraagt. Gelukkig geen dodelijk ongeval.

Vrijwilligers van de Voedselbank draaien overuren bij de distributie. Foto: ANP, Laurens van Putten

3 Niet-gebruik toeslagen

'Leven onder sociaal minimum hoeft niet.'

De Nederlandse Arbeidsinspectie is vooral bekend vanwege haar interventies op onveilig, oneerlijk en ongezond werk. Maar de Inspectie kijkt ook naar de bestaanszekerheid van mensen. Daarbij ligt de specifieke focus op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen. Dat gaat bijvoorbeeld over de vraag of de re-integratie goed is geregeld, oftewel komen mensen weer aan het werk? En, krijgen zij de inkomensondersteuning waar op ze recht hebben?

Twee jaar geleden heeft de Arbeidsinspectie gekeken naar niet-gebruik van de bijstand. Met niet-gebruik wordt bedoeld dat een persoon of gezin mogelijk wel in aanmerking komt voor bijstand, maar daar geen gebruik van maakt.

De uitkomst van dat onderzoek was best opzienbarend. Uit het onderzoek bleek dat maar liefst 35% van alle huishoudens die mogelijk recht hebben op een (aanvullende) bijstandsuitkering daar geen gebruik van maken. Die 35% komt neer op zo'n 170.000 huishoudens. Waar leven deze mensen dan van, is een vraag die gesteld kan worden. Maar ook, waarom vragen ze het niet aan? En: waarom hebben gemeenten geen zicht op deze groep inwoners?

Senior onderzoeker Iris van Beukering van de Arbeidsinspectie stond aan de wieg van dat eerste onderzoek naar niet-gebruik van inkomensondersteuning. Ondertussen legt ze de laatste hand aan een nieuw onderzoek, ditmaal naar het niet-gebruik van de Toeslagenwet, die uitgevoerd wordt door Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Een tipje van de sluier: ook daar is er sprake van niet-gebruik.

Toeslagenwet

Maar eerst even dit: wat is de Toeslagenwet eigenlijk? De naam leidt gemakkelijk tot misverstand. Het heeft niets met zorgtoeslag, huurtoeslag of opvangtoeslag te maken. Een betere naam zou zijn: wet ter voorkoming dat burgers die een UWV-uitkering hebben, ook naar een tweede loket, de gemeente, zouden moeten om bij de gemeente de aanvulling aan te vragen tot het sociaal minimum. Dat is een sympathiek doel. Maar waarom zijn er eigenlijk (meer dan) twee loketten? Dat komt omdat UWV, uitzonderingen daargelaten, de uitkeringen doet waarvoor premie is betaald omdat iemand werknemer is of was, waarbij het UWV nagaat of iemand daar recht op heeft en alle registraties en controles en betalingen doet die daarvoor nodig zijn.

De Sociale Verzekeringsbank (SVB) doet, uitzonderingen daargelaten, de uitkeringen die iedereen kan krijgen, zoals de AOW en kinderbijslag, waarbij de SVB nagaat of iemand daar recht op heeft en alle registraties en controles en betalingen doet die daarvoor nodig zijn.

Naast die zogenoemde werknemersverzekeringen en sociale voorzieningen bij het UWV en de volksverzekeringen bij de SVB, is er ook het vangnet van de bijstand en daar is het de gemeente die nagaat of iemand in aanmerking komt.

De bijstand is het vangnet. Je komt er pas voor in aanmerking als jij of jouw huishouden onvoldoende inkomen en geen (noemenswaardig) vermogen heeft. En alleen als je qua inkomen onder het sociaal minimum zit. Dat sociaal minimum is een vast bedrag in euro (netto) dat voor een huishouden van meerdere personen hoger is dan individueel. Logica daarbij is dat als je een huishouden voert met vriend, vriendin, man, vrouw, broer, zus of welke combinatie dan ook en die andere persoon of personen voldoende inkomen en vermogen hebben, bijstand niet nodig is. Er zijn dus meer loketten omdat de redenen waarom je een uitkering krijgt behoorlijk verschillend zijn. Wat de Toeslagenwet als doel heeft, is om te voorkomen dat als je bij UWV zit, je ook nog naar de gemeente moet. Omdat je uitkering bij UWV afhangt van je werkverleden, gewerkte uren, (beperkte) arbeidsmogelijkheden en je uitkering een brutobedrag is waarop dus ook de fiscaliteit van invloed is, kan het zo zijn dat je inkomen uitkomt op een bedrag onder het sociaal minimum.

"In het verleden werd vooral risico-gericht onderzoek gedaan. Maar sinds een aantal jaar is de stap gemaakt naar onderzoek op basis van monitoring. Daarom zijn we toen gestart met onderzoek naar niet-gebruik in de bijstand."

Om te voorkomen dat je dan bij de gemeente een aanvulling tot het sociaal minimum moet aanvragen, is met de Toeslagenwet vanaf de jaren tachtig van de 20ste eeuw met flinke aanpassingen in 2007 geregeld dat je die aanvulling bij het UWV kan krijgen. Daarmee heeft het UWV ook aspecten ter uitvoering gekregen die in het andere loket, bij de gemeente wel standaard zijn, zoals huishoudsamenstelling, maar bij UWV niet. Verder is het zo dat de Toeslagenwet afwijkt van de bijstand. Zo kent de bijstand een vermogenstoets en de Toeslagenwet niet. Die verschillen tussen bijstand en Toeslagenwet komen niet toevallig tot stand, alles is uitvloeisel van uitgebreide en zorgvuldige afwegingen in de Tweede en Eerste Kamer. Waarbij de uitkomst in de wet terecht komt en door UWV, SVB en gemeenten wordt toegepast en meestal een compromis is tussen verschillende (politieke) voorkeuren.

Toezicht

"In het verleden werd vooral risico-gericht onderzoek gedaan. Maar sinds een aantal jaar is de stap gemaakt naar onderzoek op basis van monitoring. Daarom zijn we toen gestart met onderzoek naar niet-gebruik in de bijstand.

Wij hebben als programma veel ervaring met klantonderzoeken. Daarmee heb je dus het perspectief van de gebruiker in beeld dat wij vervolgens tegen het uitvoeringsperspectief afzetten. Ook wilden we weten of de uitvoeringskant de mensen bereikt die zij willen bereiken. Dat was een uitdaging om te onderzoeken. Er is namelijk geen kant-en-klare data beschikbaar als het gaat om niet-gebruikers", aldus Iris van Beukering.

Er werd contact gelegd met het CBS, als één organisatie in dit land veel data heeft zijn zij het wel. “We combineerden CBS-microdata en de voorwaarden voor recht hebben op een bijstandsuitkering. Hiermee konden we stap voor stap bepalen wie er in Nederland potentieel recht heeft op bijstand. Nadat bepaald was wie mogelijk recht heeft op een bijstandsuitkering, kijk je dan wie daarvan ook daadwerkelijk gebruiker is. De groep die overblijft, dat zijn de potentiële niet-gebruikers. Vervolgens zijn de achtergrondkenmerken van de potentiële niet-gebruikers in beeld gebracht, evenals de duur van het niet-gebruik. Het lijkt een simpele exercitie maar dat was het natuurlijk niet.”

De onderzoekers komen tot een conclusie: 170.000 huishouden maken geen gebruik van (een deel) van de bijstand terwijl ze daar mogelijk wel recht op hebben. Een conclusie die al gauw bij gemeenten leidde tot de vraag ‘wat is hier aan de hand?’. Het percentage van 35%, was immers erg hoog. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het verlenen van bijstand. Een van de effecten van dit onderzoek was dan ook dat er raadsvragen, vragen van gemeenten om meer informatie aan de onderzoekers, en Kamervragen werden gesteld. En het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kondigde aan om onderzoek te doen naar mogelijke interventies om niet-gebruik van de bijstand aan te pakken. Ook werd onderzocht welke rol de gemeente speelt in het opsporen van niet-gebruikers.

Niet-gebruikers

“Je ziet dat het opsporen van niet-gebruikers niet hoog op de gemeentelijke politieke agenda stond. De focus van gemeenten ligt in het algemeen niet op het vergroten van het bereik van de bijstand. Er is weinig zicht op de niet-gebruikersgroep. De gemeenten zijn onbekend met dit probleem.

“Gemeenten geven vooral informatie over de bijstand in algemene zin. Het was gewoon geen onderwerp van gesprek.”

Gemeenten geven vooral informatie over de bijstand in algemene zin. Het was gewoon geen onderwerp van gesprek binnen de gemeenten.”

Uit het onderzoek bleek dat de niet-gebruikers vooral jongeren, zzp’ers en Europese migranten waren. Bij tweederde van de niet-gebruikers ging het om het niet aanvragen van aanvullende bijstand (met een inkomen tussen de 20% en 100% van het sociaal minimum). Onbekendheid lijkt een belangrijke reden te zijn. Het is natuurlijk interessant om te weten waarom de niet-gebruikers deze mogelijkheid niet oppakken.

“Naar de motieven zou een onderzoek kunnen worden gedaan,” zegt Iris. De onderzoekers denken wel een aantal motieven te weten op basis van de gevoerde interviews met de uitvoeringsmedewerkers en bestaand onderzoek. “Wantrouwen in de overheid. Ze hebben vaak een ‘laat maar’ idee. Of angst voor terugvordering van het geld. Maar ook om niet een stigma te krijgen, wat je vaker ziet bij het aanvragen van bijstand. En dan heb je nog mensen die fluctuerende inkomsten hebben. Dat zie vooral bij zzp’ers, die de ene maand meer verdienen dan de andere maand. Terwijl je, als je onder het bijstandsniveau komt, recht hebt op een financiële bijdrage. Maar dat vinden ze dan al gauw veel gedoe. En dan heb je nog een groep die een beperkt doenvermogen heeft om deze zaken regelen.”

Tweede onderzoek

Het onderzoek naar niet-gebruikers van de algemene bijstand bleek een eye opener. Reden voor het onderzoeksteam om te starten met een onderzoek naar het niet-gebruik van de Toeslagenwet.

Het gaat hier in beginsel om het aanvullen van het inkomen van personen met een uitkering van UWV tot aan het sociaal minimum. Dat is echt de ondergrens om te leven. Voor gehuwden was het sociaal minimum per maand € 1615,81 bruto (per 1 januari 2019, de peildatum van het onderzoek). Voor een alleenstaande van 22 jaar en ouder was dat € 1.195,60 bruto per maand. En als je uitkering daaronder zit, dan kun je een beroep doen op een toeslag. Ook hier gaat het dus om de groep mensen die onder het sociaal minimum zitten en financieel het hoofd eigenlijk niet boven water kunnen houden.

De Toeslagenwet is een moeilijke, complexe, wet om uit te voeren, en voor de gebruikers om te begrijpen. Dit komt onder andere door begrippen als gezamenlijke huishouding, kostendelers, onderhuurders en partnerinkomsten. In principe zijn alle gebruikers van de moederwetuitkeringen, zoals WIA-, WGA-, IOW-, Wajong- of WAO-uitkering in beeld. Maar UWV mag niet alle persoonsgegevens van gebruikers en eventuele partners inzien. Hierdoor zijn bestandskoppelingen niet mogelijk. Terwijl dit wel nodig is om potentieel niet-gebruikers proactief te kunnen benaderen. Het is uiteraard ook ieders eigen verantwoordelijkheid om in zijn inkomen te voorzien. We zagen al bij de bijstand dat de niet-gebruiker hier om verschillende redenen moeite mee heeft. Dat zal bij deze groep die recht heeft op dat geld vermoedelijk niet anders zijn.

Recht op noodzakelijk geld

Het rapport over niet-gebruik Toeslagenwet is nagenoeg gereed. UWV zal er nog op reageren en voordat het naar de Tweede Kamer wordt gezonden, wordt zo’n rapport ook van een beleidsreactie voorzien. Reden voor Iris om tijdens dit interview in maart 2023, nog geen definitieve conclusies te trekken. Maar dat het potentiële niet-gebruik van deze bijstandsachtige regeling ongeveer overeenkomt met het potentiële niet-gebruik van de bijstand zelf, wil ze wel alvast vertellen.

De onderzoeken, zowel naar niet-gebruikers in de bijstand als niet-gebruikers Toeslagenwet, laten in ieder geval zien dat mensen recht hebben op geld, maar dat niet altijd aanvragen en dan ook niet krijgen. Geld dat ze goed kunnen gebruiken omdat ze feitelijk mogelijk wel onder het bestaansminimum zitten. De onderzoekers starten dit jaar daarom nogmaals een onderzoek naar niet-gebruikers in de bijstand om te kijken hoe het niet-gebruik zich ontwikkeld heeft sinds de eerste meting.

Daarnaast wordt door het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Vereenvoudiging sociale zekerheid gekeken of de sociale zekerheid eenvoudiger kan.

Het onderzoek naar niet-gebruik is van groot belang om te checken of wat je als politiek of samenleving beoogt te bereiken, ook tot stand komt. “Dit is heel belangrijk, want het sociaal minimum representeert het absolute minimum dat nodig is om te voorkomen dat mensen in armoede vervallen. Daarom is het belangrijk om het bereik van de regelingen te vergroten en te zorgen dat rechthebbenden op de hoogte zijn van hun mogelijke recht, weten hoe zij de uitkering kunnen aanvragen en geen barrières voelen om de toeslag daadwerkelijk aan te vragen,” zegt Iris van Beukering.

Armoede en problematische schulden zetten bestaanszekerheid onder druk. Van armoede is sprake als mensen onvoldoende materiële, culturele en sociale middelen hebben en daardoor noodgedwongen terugvallen op een levensstandaard die maatschappelijke participatie ernstig beperkt of zelfs onmogelijk maakt.

Nederland kent een stelsel van werknemersverzekeringen, volksverzekeringen en inkomensvoorzieningen. Deze dragen samen bij aan de grondwettelijke ‘voorwerpen van zorg’ van de overheid voor bestaanszekerheid. Uitgangspunt daarbij is dat mensen zoveel mogelijk in hun eigen inkomen voorzien. Daarbij is het de verantwoordelijkheid van werkgevers om te zorgen voor gezond, veilig en eerlijk werk, waarmee mensen een fatsoenlijk inkomen kunnen verdienen.

Daar waar mensen onvoldoende middelen van bestaan hebben of geen inkomen kunnen genereren uit betaald werk, biedt het stelsel van werk en inkomen een vangnet. De uitvoering van het stelsel is belegd bij het UWV, de SVB en gemeenten. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering in het stelsel van werk en inkomen. Deze wettelijke taak is verankerd in (artikel 37 van) de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). Het toezicht van de Arbeidsinspectie is signalerend, agenderend en structureel van aard. De Arbeidsinspectie biedt met dit stelseltoezicht onafhankelijk inzicht in de werking van het stelsel van werk en inkomen. Daarbij wordt het perspectief van de burger, wiens bestaanszekerheid in het geding kan zijn, uitdrukkelijk betrokken en gehoord.

De overheid wil burgers tijdig helpen. De beleidsagenda SZW stelt dat er verbeteringen nodig zijn om daarmee te komen tot wet- en regelgeving en passende dienstverlening met oog voor de menselijke maat. Het balanceren van de schaalgrootte en voordelen van geautomatiseerde en gestandaardiseerde processen met de meer individuele en persoonlijke wensen en ondersteuningsbehoefte moet daarbij centraal staan. De Arbeidsinspectie heeft een signalerende en agenderende rol als het gaat om de uitvoering van werk en inkomen.

Foto omslag: de voedselbank in Amersfoort.
Hollandse Hoogte / ANP, Linda Bouritius

Deze uitgave is onderdeel van het Jaarverslag 2022 van de Nederlandse Arbeidsinspectie

April 2023

Cijfers en feiten

In dit derde deel van het jaarverslag biedt de Nederlandse Arbeidsinspectie een beeld van het geheel van haar activiteiten en resultaten. Dit beeld is voornamelijk kwantitatief, in aanvulling op het kwalitatieve beeld in de vorige delen.

In dit derde deel van het jaarverslag biedt de Nederlandse Arbeidsinspectie een zo goed mogelijk beeld van het geheel van haar activiteiten en resultaten. Het gaat hierbij om zowel het actieve als het reactieve toezicht. Dit beeld is voornamelijk kwantitatief, in aanvulling op het kwalitatieve beeld in de andere twee delen. Daarom staan de kerncijfers en indicatoren over de resultaten van de Inspectie voorop. Daarna komt de interventiedekking aan bod. Dat betreft een indicator, waarmee de Inspectie inzicht geeft in het bereik van het inspectiewerk.

Het actieve, risicogestuurde werk van de Inspectie is georganiseerd in programma's. 2022 was het laatste jaar van de meerjarenperiode 2019-2022 waarin zeventien programma's actief waren. Zestien programma's richtten zich op het gebied van gezond, veilig en eerlijk werk. Acht programma's daarvan hielden toezicht op het werk binnen specifieke sectoren zoals de schoonmaak, de horeca of de bouw. Vijf programma's hadden waren gericht op een actueel sectorspecifiek onderwerp. Het ging dan bijvoorbeeld om blootstelling aan gevaarlijke stoffen, arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling of psychosociale arbeidsbelasting.

Dit jaarverslag beoogt het geaggregeerde effect van het werk van de Inspectie inzichtelijk te maken. Daarnaast verantwoorden programma's zich in programma- en projectrapportages over hun inzet en bereikte effecten. Deze effecten kunnen tussen verschillende programma's sterk verschillen en komen daarom het best tot hun recht in gerichte publicaties over die programma's. Binnen de verantwoordingssystematiek neemt het programma dat uitvoering geeft aan toezicht op het stelsel van werk en inkomen een eigen plaats in. In de Wet Suwi is opgenomen dat de Arbeidsinspectie toezicht houdt op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen en daarover rapporteert in het jaarverslag.

Het reactieve werk van de Inspectie wordt sinds mei 2022 uitgevoerd door de Directie Meldingen en Verzoeken. De kern van het reactieve werk is het ontvangen en afhandelen van klachten en meldingen die komen van burgers, werknemers, bedrijven en anderen enerzijds en de uitvoering van het arbeidsongevalsonderzoek anderzijds. Over de inzet van de activiteiten rondom klachtmeldingen en arbeidsongevallen wordt in dit deel van het jaarverslag gerapporteerd.

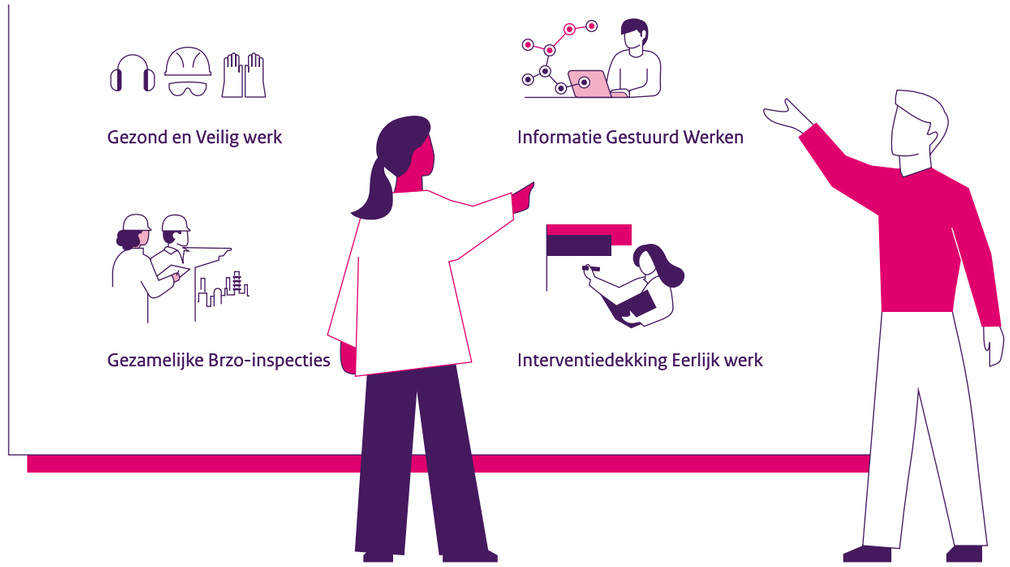
Tot slot gaat de Inspectie hier in op het werk rondom boete, dwangsom en inning, de verantwoording over mensen en middelen en de inzet van het budget dat de afgelopen jaren extra is ontvangen. In dat kader geven we ook inzicht in de stand van zaken rondom de noodzakelijke wervingsacties, het hr-beleid rondom bijvoorbeeld inclusiviteit en diversiteit, en de verduurzaming van het wagenpark.

3.1 Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

De focus van de Inspectie is door middel van toezicht en handhaving maatschappelijk effect te hebben, met als doel de risico's op en rondom de arbeidsmarkt terug te dringen. Voor een goed zicht op haar resultaten hanteert de Inspectie een set indicatoren en kerncijfers. De afgelopen jaren kreeg de Inspectie structureel extra middelen om een viertal doelen te halen op grond van het politiek bekrachtigde Inspectie Control Framework (ICF). Het gaat hierbij om vier specifieke indicatoren die zijn gekoppeld aan de doelen van het ICF en die zijn opgenomen in het Meerjarenplan 2019-2022. Om de voortgang te monitoren publiceert de Inspectie tijdens deze programmaperiode over de ontwikkeling van de ICF indicatoren in (onder andere) het jaarverslag.

De eerste ICF indicator, 'actief/reactief' in Gezond en Veilig werk, is gericht op het versterken van de balans tussen risicogestuurde interventies enerzijds en onderzoeken naar aanleiding van meldingen en verzoeken anderzijds. De tweede indicator, 'deelname aan gezamenlijke Brzo-inspecties', ziet toe op het toezicht op bedrijven met risico's op zware ongevallen. Daar is de doelstelling om als Nederlandse Arbeidsinspectie bij meer dan 90 procent van de aangekondigde, geplande inspecties deel te nemen. Met de derde indicator, 'Informatie Gestuurd Werken' (IGW), stelt de Inspectie zich ten doel met behulp van data en data-analyse het inspectiewerk meer gericht en effectiever vorm te geven. Tot slot geeft de vierde indicator, 'interventiedekking Eerlijk werk', een beeld van het bereik van het inspectiewerk rondom het domein eerlijk werk.

De kerncijfers 'Capaciteitsinzet' geven weer hoe de beschikbare capaciteit is verdeeld over de diverse domeinen. De Inspectie hanteert handhavingspercentages als indicator voor de mate waarin zij er in slaagt om risicogericht te inspecteren. Dat wil zeggen dat zij bij handhavingsgerichte projecten zoveel mogelijk bij die bedrijven controleert die de arbeidswetten niet naleven. Een centrale indicator van de mate waarin de Inspectie erin slaagt op een goede manier bedrijven te selecteren is het handhavingspercentage. Een hoog handhavingspercentage bij eerste inspecties betekent dat bij de uitgevoerde inspecties vaak overtredingen worden geconstateerd. Als die overtredingen bij een herinspectie vervolgens zijn opgelost is het aannemelijk dat de Inspectie effect heeft gehad.



Tabel 1: Kerncijfers Nederlandse Arbeidsinspectie

				Realisatie		Raming
1. Indicatoren (in %)	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2022**
Verhouding actief/reactief in Gezond en Veilig (excl. Brzo*	24:76	25:75	44:56	45:55	47:53	50:50
Deelname Nederlandse Arbeidsinspectie aan gezamenlijke BRZO-inspecties	56	70	98	97	89 **	>90
Niveau informatiegestuurd werken (schaal 0-5)***	-	-	-	-	3	***
Interventiedekking Eerlijk werk ****	-	-	-	3,8	4,3	***
2. Capaciteitsinzet (in %)***	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2022**
Gezond en Veilig	41	42	39	37	36	***
Gevaarlijke Stoffen******	11	13	14	13	12	***
Arbeidsmarktdiscriminatie	2	3	3	3	3	***
Eerlijk	43	40	42	46	48	***
Werk en Inkomen	3	2	2	1	1	***
3. Effect (in %)	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2022**
Handhavingspercentage 1e inspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo)	57	46	33	37	45	> 50
Handhavingspercentage herinspectie Gezond en Veilig (excl. Brzo)	12	16	20	23	24	< 50
Handhavingspercentage Brzo	47	43	41	44	42	40
Handhavingspercentage 1e inspectie Eerlijk	52	47	49	47	54	> 50
Handhavingspercentage herinspectie Eerlijk	27	42	42	29	29	< 50

* In 2019 betreft de realisatie het jaargemiddelde. 2020 en 2021 betreffen de realisatiecijfers eind 2020 en eind 2021. In 2020 en 2021 zijn coronameldingen als «actief» meegenomen.

** Betreft de deelname van de Arbeidsinspectie aan (geplande en aangekondigde) inspecties bij Brzo-bedrijven.

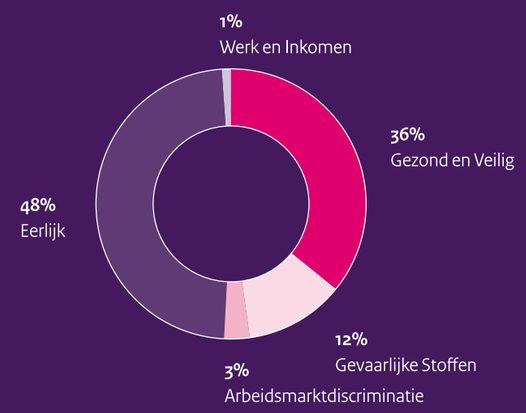
*** Het ICF en MJP 2019-2022 hebben hierbij voor de tussenliggende jaren geen doelen geformuleerd. De uitbreiding van de inspectieketen richt zich op doelen in 2020 of (eind) 2023.

**** Dit betreft het aandeel van alle bedrijven waar oneerlijk werk een potentieel risico is en waar de Arbeidsinspectie toezicht op houdt. Doel was verdubbeling van 1% in 2017 tot 2% eind 2023. Zie verder paragraaf 3.2.

***** Dit betreft de capaciteitsinzet in de programma's én een groei bij de recherche van de directie Opsporing.

****** Dit realisatiecijfer betreft zowel de inzet op Brzo-bedrijven als de inzet op gevaarlijke stoffen. Beide onderwerpen worden opgepakt in het programma Bedrijven met Gevaarlijke Stoffen (BmGS).

Figuur Capaciteitsinzet 2022



Toelichting Indicatoren en kerncijfers

Verhouding actief/reactief in gezond en veilig werk
Eind 2022 komt deze balans uit op 47:53. Toen de Inspectie in 2018 startte met deze indicator was deze 24:76. Hiermee beweegt de indicator zich duidelijk naar de gestelde ambitie 50:50. Dit betekent dat er een goede balans is tussen risicogestuurde interventies en interventies op basis van meldingen en verzoeken.

Deelname van de Inspectie aan de gezamenlijke Brzo-inspecties
In 2022 heeft de Arbeidsinspectie in 89% van de gevallen deelgenomen aan de gezamenlijke Brzo- inspecties. Dit is net onder het doel van 90%.

Informatiegestuurd werken en interventiedekking
De Inspectie heeft zich in haar Meerjarenplan ten doel gesteld, binnen de wettelijke mogelijkheden, steeds beter gebruik te maken van de beschikbare data binnen de organisatie, bij ketenpartners en bedrijven. Het doel is in 2023 stappen te zetten om in 2026 op een beheerst niveau van informatie-gestuurd werken te komen. Deze stappen richten zich in 2023 op mensen, processen en techniek. In 2022 heeft de Inspectie een data-analyse pilot- en productieomgeving gerealiseerd en zijn de eerste stappen gezet voor het inrichten van datagovernance en het borgen van datakwaliteit. Een meer uitgebreide toelichting op de interventiedekking is te vinden in de volgende paragraaf.

Capaciteitsinzet
De kerncijfers 'Capaciteitsinzet' geven weer hoe de beschikbare capaciteit is verdeeld over de diverse domeinen. Er is naar aanleiding van de beschikbaar gestelde middelen een wervingsmodel met tijdpad voor de werving van de capaciteit per domein opgesteld. Dit model wordt gehanteerd om de capaciteitsinzet naar de gewenste inzet op de diverse domeinen te laten groeien. Op de wervingsopgave en het HRM beleid gaan we verder in in paragraaf 3.9.

Handhavingspercentages
Het handhavingspercentage eerste inspectie op het domein Eerlijk heeft de streefwaarde gehaald (54% ten opzichte van de streefwaarde 50%). Dit betekent dat het gelukt is om bij handhavingsgerichte projecten zoveel mogelijk bij die bedrijven te controleren die de arbeidswetten niet naleven. Het handhavingspercentage eerste inspectie op het domein Gezond en Veilig laat een iets lagere realisatie zien dan de streefwaarde (45%). In 2020 en 2021 waren deze percentages sterk gedaald als gevolg van de veranderingen in werkwijze door de pandemie (33 en 37%). Ten opzichte van eind 2021 is sprake van een duidelijke verbetering van het handhavingspercentage op dit domein; de indicator is nu op hetzelfde niveau als voor de pandemie. Bij de herinspecties zijn de handhavingspercentages duidelijk lager (24 en 29%); dat betekent dat bij herinspecties minder overtredingen worden vastgesteld en dat we dus effect mogen veronderstellen van de eerste inspectie. Bij het inspecteren van Brzo-bedrijven bestaat er geen onderscheid tussen eerste inspecties en herinspecties. De werkwijze is dat de Arbeidsinspectie blijft inspecteren totdat een onvolkomenheid of overtreding is opgeheven.

3.2 Interventiedekking

De Inspectie richt zich met haar toezicht op bedrijven met een of meer werknemers. Deze toezichtpopulatie betreft in 2022 ongeveer 343.000 bedrijven.[1] Het concept van een 'dekkingspercentage' met betrekking tot het inspectiewerk is afkomstig uit de gesprekken rondom het ICF. De stelling daarbij was dat een relatief getal meer zegt over het bereik van interventies die de Inspectie inzet dan absolute aantallen. Met de interventiedekking geeft de Inspectie een betrouwbare schatting van dat deel van de toezichtspopulatie dat in een gegeven jaar is bereikt door de inzet van interventies.

De interventiedekking komt tot stand op basis van de strategische en tactische keuzes van programma's en kan daarom over de jaren heen variëren. De Inspectie rapporteert jaarlijks over de interventiedekking. We onderscheiden daarbij drie categorieën interventies. In cluster 1 gaat het om interventies waarbij sprake is van direct contact en interactie met de onder toezicht gestelde. In cluster 3 betreft het interventies waarbij de beïnvloeding heeft plaatsgevonden via anderen. In cluster 2 betreft het communicatie-interventies.

Directe beïnvloeding en beïnvloeding via anderen (cluster 1 en 3)
Voor de interventies die vallen onder cluster 1 (rechtstreekse beïnvloeding) en cluster 3 (beïnvloeding via anderen) ligt de interventiedekking in 2022 op 9,5% (tegenover 12% in 2021). Uitgesplitst naar de twee domeinen liggen de percentages op respectievelijk 5,8% voor Gezond en Veilig werk (tegenover 9,6% in 2021) en 4,3% voor Eerlijk werk (tegenover 3,8% in 2021).[2]

De berekening van de interventiedekking is voor een deel van de interventies geen exacte meting. Met name daar waar het beïnvloeding via anderen betreft, wordt bij de berekening uitgegaan van rekenregels. Het gaat bijvoorbeeld om een realistische schatting van het aantal bedrijven dat is bereikt door opdrachtgevende bedrijven in een keten aan te spreken. Een voorbeeld hiervan is de druk die is gezet op de pakketsector. De aanpak en resultaten zijn beschreven in de rapportage hierover aan de Tweede Kamer.[3] De aantallen bedrijven die via deze vier grote pakketvervoerders zijn bereikt zijn vervolgens zo realistisch mogelijk geschat.

De belangrijkste verklaringen voor de veranderingen ten opzichte van 2021 zijn de groei in de capaciteit voor het inspectiedomein Eerlijk werk en verschuivingen in en keuzes over de inzet van interventies binnen programma's. Zo zijn bijvoorbeeld binnen het programma Psychosociale arbeidsbelasting in 2021 projecten uitgevoerd bij arbodiensten en bij een koepel van accountantskantoren die het MKB adviseren. Daardoor zijn in dat jaar veel bedrijven via anderen (cluster 3) benaderd. Deze projecten kregen in 2022 geen vervolg, waardoor het bereik van cluster 3 in 2022 voor dat programma substantieel lager uitvalt. Bovendien zijn in 2022 over het algemeen meer 'reguliere' inspecties uitgevoerd dan in 2021, toen als gevolg van Corona vaker gekozen werd voor andersoortige interventies met een kortere looptijd waardoor meer bedrijven konden worden bereikt in dezelfde tijd.

In absolute aantallen zijn op het domein Gezond en Veilig werk ongeveer 20 duizend bedrijven bereikt (tegenover 32 duizend in 2021). Voor het domein Eerlijk werk geldt dat ongeveer 15 duizend bedrijven zijn bereikt (tegenover 13 duizend in 2021). Het gaat om bedrijven die rechtstreeks dan wel via anderen zijn beïnvloed. Bij rechtstreekse beïnvloeding betreft het voornamelijk interventies zoals inspecties, maar kan het ook gaan om bijvoorbeeld telefonisch contact met het bedrijf of een gerichte brief waarbij het bekend is wat het bedrijf ermee heeft gedaan. Bij de beïnvloeding via anderen betreft het voornamelijk interventies bij brancheorganisaties, opdrachtgevers of andere keten- of netwerkpartners. Die oefenen op hun beurt druk uit op bedrijven. Voor het bereik via anderen zijn alleen die interventies meegenomen waarbij geen sprake was van vrijblijvendheid.

In deze cijfers is het bereik niet meegenomen dat toegeschreven kan worden aan het tot stand laten komen en toetsen van de Arbocatalogi. Dit is een interventie waarmee het zelfregulerend vermogen van bedrijven gestimuleerd wordt en waar de Inspectie een toetsende rol in heeft. Uit een onderzoek van KPMG (2017)[4] komt dat de dekkingsgraad van de Arbocatalogi 57% bedraagt.

Communicatie-interventies (Cluster 2)
Ook communicatie-interventies zijn een belangrijk instrument om werkgevers te bereiken. Communicatie is altijd onderdeel van een bredere aanpak van een programma. In 2022 hebben communicatie-interventies vanuit de Inspectie ruim 108.000 werkgevers bereikt. Dit is het aantal keren dat met zekerheid te zeggen is dat een werkgever een boodschap heeft ontvangen. We tellen bijvoorbeeld het aantal keren dat iemand bewust op een sociale media-advertentie klikt op zoek naar verdiepende informatie, of het aantal keren dat een zelfinspectietool wordt geraadpleegd. Het werkelijke bereik ligt hoger. Zo ligt het voor de hand dat veel ontvangers die niet doorklikten op een sociale media-advertentie de boodschap wél gezien hebben. Naast het bovenstaande zet de Inspectie communicatie in die gericht is op de beeldvorming van de organisatie en verantwoording aan politiek en maatschappij. Denk aan pers en media maar ook aan campagnes rond het jaarverslag, werving van nieuwe medewerkers. Dit wordt niet meegeteld bij de interventiedeking.

Toelichting typen communicatie-interventies
De Inspectie onderscheidt bij het bepalen van de interventiedekking vier typen communicatie-interventies. Hieronder is het totaal aantal bereikte werkgevers met deze interventies weergegeven.

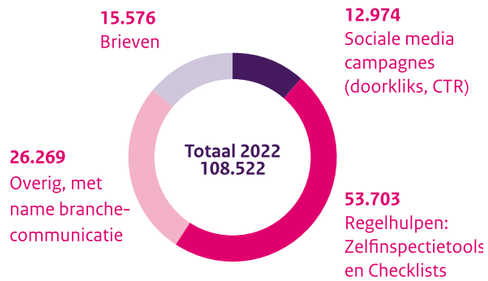
Tabel 2: De communicatie-interventies 2022 (naar type en totaal)

Communicatie-interventies	2021	2022
Social media campagnes (doorkliks, CTR)	59.346	12.974
Regelhulpen: Zelfinspectietools en Checklists*	46.054	53.703
Overig, met name branche-communicatie	29.976	26.269
Brieven**	3.749	15.576
Totaal	**139.125**	**108.522**

* Om dubbeltelling te voorkomen zijn hier de gebruikers die via een social media-uiting kwamen weggelaten.
** Dit zijn informerende brieven die niet onder cluster 1 vallen; in cluster 1 is het doel van de brief een directe interventie waarbij het bekend is wat het bedrijf ermee heeft gedaan.

Doorkliks op sociale mediacampagnes
De Inspectie zet regelmatig sociale mediacampagnes in om verdiepende informatie of regelhulpen onder de aandacht te brengen. Deze campagnes richten zich op specifieke doelgroepen. Het aantal keren dat een advertentie relevant genoeg was om door te klikken naar aanvullende informatie zien we als het bereik. Het bereik van de sociale mediacampagnes was lager dan de afgelopen jaren. Dit is primair het gevolg van de grote nadruk op corona-campagnes in voorgaande jaren. Deze campagnes beschreven wat werkgevers moesten doen om hun werknemers veilig te laten werken tijdens de coronacrisis en hadden als zodanig een groot bereik. Daarnaast hadden campagnes het afgelopen jaar vaak een 'hyperfocus' op een zeer selecte doelgroep. Deze campagnes richten zich bewust op een specifiek effect bij minder bedrijven. Zo waren er bijvoorbeeld campagnes gericht op gewasbescherming in de sierteelt en op veiligheidswaarschuwingen op duikflessen. Voor de toekomst is de verwachting dat sociale mediacampagnes nog nadrukkelijker programma-overstijgend en thematisch van aard zullen zijn.

De communicatie-interventies 2022



1 De omvang van de toezichtspopulatie wordt bepaald op basis van CBS-gegevens en ligt in 2022 op 343.320 bedrijven (voorlopig cijfer op basis van de eerste 10 maanden van 2022).
2 Het totaalcijfer is gecorrigeerd voor de overlap op de domeinen en ligt om die reden lager dan de optelsom over beide domeinen tezamen.
3 Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 29544, nr. 1170
4 Onderzoek samenhang arbocatalogus en branche-RI&E. KPMG (2017).

Gebruik van zelfinspectietools en regelhulpen
Een regelhulp kan bedrijven helpen om via een checklist inzicht te krijgen in de eigen risico's en mogelijk te nemen maatregelen. De zelfinspectietools beslaan de vier belangrijkste thema's waarop we toezicht houden: Gezond en Veilig werken, Eerlijk werken, Werkdruk en ongewenst gedrag en Werken met gevaarlijke stoffen. Daarnaast is er een zelfinspectietool om werkgevers te ondersteunen die zelf onderzoek doen na een ongeval in hun bedrijf. Uit onderzoek onder de doelgroep blijkt dat gebruikers van een zelfinspectietool vaker dan anderen overgaan tot het nemen van maatregelen om gezonder, veiliger of eerlijker te werken. De tools worden daarom doorlopend gepromoot onder de doelgroepen.

Daarnaast heeft de Inspectie een aantal meer themagerichte checklists, zoals de Checklist schoonmaak, de Checklist uitzendbureaus, de VIB-check (voor het veiligheidsinformatieblad), de Checklist Arbeidsmarktdiscriminatie en de Checklist werken met asbest (Inspectie-checklist.nl).

Gerichte communicatie via brancheorganisaties
De Inspectie communiceert regelmatig samen met een brancheorganisatie, waarbij hun media en/of evenementen worden ingezet om een gerichte achterban te bereiken. Voorbeelden zijn een artikel over arbozorgverplichtingen in een vakblad van de beroepsvereniging voor tandartsen, orthodontisten en kaakchirurgen en presentaties bij beroepsverenigingen in de afvalsector.

Verzonden brieven aan werkgevers
Werkgevers worden ook bereikt via door de Inspectie verzonden brieven, bijvoorbeeld om wettelijke verplichtingen bekend te maken bij startende ondernemers. We tellen hier alleen de gepersonaliseerde brieven mee, die op naam verzonden worden.

Ontwikkeling interventiedekking
De interventiedekking is een indicator in ontwikkeling. In 2022 is de methodiek verder ontwikkeld, onder andere door de clusterindeling en telregels aan te scherpen. De stand van zaken omtrent de ontwikkelvragen is als volgt:

- Verkennen of het bereik van opsporingsactiviteiten kan worden opgenomen in de interventiedekking.
- Verkennen of de omvang van de bereikte bedrijven ook tot uitdrukking kan worden gebracht in de interventiedekking.

3.3 Toezicht op het stelsel van werk en inkomen

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen. Met dit toezicht biedt de Inspectie onafhankelijk inzicht in de werking van dit stelsel aan uitvoering, beleid en politiek. Daarbij wordt het perspectief van de burger, van wie de bestaanszekerheid in het geding kan zijn, uitdrukkelijk betrokken en gehoord. Dit perspectief van de burger wordt gespiegeld aan het perspectief van de uitvoeringsprofessionals. Op grond van de resultaten kunnen uitvoering en beleid, waar nodig, verbetering aanbrengen in de publieke dienstverlening aan de burger.

In 2022 bracht de Arbeidsinspectie voor het eerst de 'Spiegel van de Bestaanszekerheid' uit, vanuit het doel om integraal inzicht te bieden in de doeltreffendheid van het brede stelsel van werk en inkomen. Deze eerste spiegel geeft nog geen volledig beeld van het stelsel en zoomt in op de Participatiewet en een deel van de UWV-regelingen, maar nog niet op het SVB-domein.

De Spiegel Bestaanszekerheid 2022
In de Spiegel concludeert de Arbeidsinspectie dat – over alle onderzochte regelingen heen- alle betrokkenen in het stelsel weliswaar werken aan het verbeteren van de publieke dienstverlening en het vereenvoudigen van regelingen in het sociale stelsel, maar dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt nog onvoldoende wordt benut. Dat ziet de Arbeidsinspectie als een gemiste kans, zeker nu veel sectoren zich met personeelstekorten zien geconfronteerd. Dit komt onder meer doordat effectieve re-integratiedienstverlening vanwege beperkte ruimte in regelgeving en gebrek aan tijd bij uitvoeringsmedewerkers niet voor iedereen beschikbaar is. Een andere belangrijke conclusie is dat de toegang tot inkomensondersteuning niet voor iedereen voldoende geborgd is. Juist nu veel mensen moeite hebben om rond te komen is dat extra zorgelijk. Eén van de oorzaken hiervan is de onbekendheid met regelingen, doordat de informatie over die ondersteuning niet begrijpelijk of vindbaar genoeg is. Ook het (veelal digitale) aanvraagproces is een drempel. Het stelsel van werk en inkomen bereikt zijn doel niet als mensen door het bestaansminimum zakken doordat voorzieningen niet bekend zijn of het aanvraagproces te ingewikkeld is.[5]

Specifiek ten aanzien van de Participatiewet wordt in de Spiegel van de Bestaanszekerheid geconcludeerd dat het grootste deel van de doelgroep van deze wet nog niet in staat is om aan het werk te gaan en een aanzienlijk deel (circa één op de drie) ook op termijn geen betaalde arbeid meer kan verrichten. Dit is in strijd met de gedachte achter de wet dat er over het algemeen sprake is van een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Verder is een resultaat dat zeker een derde van de doelgroep niet de benodigde ondersteuning geboden kan worden, ondermeer vanwege het hierboven al genoemde tekort aan tijd bij uitvoeringsmedewerkers en wettelijke en gemeentelijke beperkingen om bepaalde ondersteuning in te mogen zetten. Zowel klanten als professionals oordelen op punten kritisch over de samenwerking tussen afdelingen en organisaties ten aanzien van de grote groep mensen in de Participatiewet met multi-problematiek. Zo wordt er nog beperkt vanuit één plan gehandeld en laat de informatie-uitwisseling te wensen over.

De Spiegel bevat ook een apart hoofdstuk over de werkgeversdienstverlening. Ook ten aanzien van dit thema constateert de Arbeidsinspectie dat er op het gebied van samenwerking nog het nodige verbeterd kan worden. Zowel het voorop stellen van het eigen organisatiebelang door individuele gemeenten en UWV als het gebruik van verschillende registratiesystemen zit een vruchtbare samenwerking tussen partijen nog te vaak in de weg. Ook de samenwerking tussen de werkgeversdienstverlening enerzijds en de werkzoekendendienstverlening anderzijds is nog vaak verre van optimaal, wat ondermeer het gevolg is van het feit dat de werkgeversdienstverlening regionaal is georganiseerd en de werkzoekendendienstverlening lokaal.

Publicaties over het klantperspectief
In 2022 heeft de Arbeidsinspectie ook aparte publicaties uitgebracht over het klantperspectief binnen de WW en de Wajong. De resultaten hiervan zijn ook – in samengevatte vorm- in de Spiegel weergegeven. Over de gehele linie is een aantal positieve ontwikkelingen te zien in de waardering van WW'ers over de dienstverlening. Zo is de tevredenheid van WW'ers over de informatieverschaffing rondom het zoeken naar werk, de uitkering en de rechten en plichten gestegen ten opzichte van voorgaande metingen. Meer WW'ers (43%) dan eerder ervaren de dienstverlening van UWV als zinvol en vinden dat ze genoeg hulp hebben gehad bij het vinden van een nieuwe baan. Ongeveer één op de vijf WW'ers geven aan door de dienstverlening van UWV meer zelfvertrouwen, meer motivatie om te werken en een grotere kans op werk te hebben gekregen. Voor wat betreft de waardering van de specifieke re-integratiediensten geven voor veel diensten drie à vier op de tien WW'ers aan dat deze de kans op werkhervatting redelijk of sterk heeft vergroot. Specifieke mogelijkheden om de dienstverlening naar een hoger plan te tillen liggen volgens de respondenten in een verdere verbetering van de informatievoorziening op verschillende onderwerpen en meer mogelijkheden voor maatwerk, persoonlijke aandacht en begeleiding.[6]

Wajongers met arbeidsvermogen zijn op veel onderdelen van de dienstverlening positiever over de hulp vanuit UWV dan bij de vorige meting in 2018. Dit geldt bijvoorbeeld ten aanzien van de duidelijkheid van de ontvangen informatie, de wijze waarop UWV hen bejegent, de mate van contact en de mate waarin de genoten ondersteuning zinvol, voldoende en tijdig wordt bevonden.

Ondanks deze positieve ontwikkelingen in het cliënt-perspectief is er nog wel een aantal belangrijke aandachtspunten. Met name de toegankelijkheid van de re-integratieondersteuning kan beter. Minder dan de helft van de Wajongers is van mening goed geïnformeerd te worden over deze ondersteuning en vindt het makkelijk om hulp te krijgen om aan het werk te komen (of te blijven). Ook vindt een minderheid dat UWV voldoende rekening houdt met zijn of haar specifieke ondersteuningsbehoefte bij het werkfit worden en/of de bemiddeling naar werk. Wanneer een Wajonger zelf om ondersteuning vraagt bij UWV, dan zegt net iets meer dan de helft de ondersteuning te ontvangen die men zelf nodig acht.[7]

Toezicht Sociaal Domein
De Arbeidsinspectie werkt met drie andere Rijksinspecties samen binnen Toezicht Sociaal Domein (TSD). Dit zijn de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Inspectie Justitie en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs. Het samenwerkingsverband TSD kijkt of de ondersteuningsbehoefte van de burger in het sociaal domein centraal staat in de publieke dienstverlening. In 2022 is onder meer gezamenlijk toezichtsonderzoek uitgevoerd naar de lokale samenwerking in de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling.

5 Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 36200-XV, nr. 89.
6 Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 26448, nr. 687
7 Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 26448, nr. 680

3.4 Arbeidsongevallen

In 2022 startte de Arbeidsinspectie 2.418 ongevalsonderzoeken. Dit aantal is fors toegenomen ten opzichte van 2021 en 2020 (+19%).

Tabel 3: Overzicht Arbeidsongevallen 2017-2022

Jaar	Ongevalsmeldingen	Gestarte ongevalsonderzoeken	Afgesloten ongevalsonderzoeken	Dodelijke slachtoffers
2017	4.212	2.756	2.452	50
2018	4.368	2.145	2.133	51
2019	4.474	2.229	2.071	71
2020	3.655	2.051	2.244	54
2021	3.482	2.038	1.957	60
2022	3.700	2.418	2.295	51

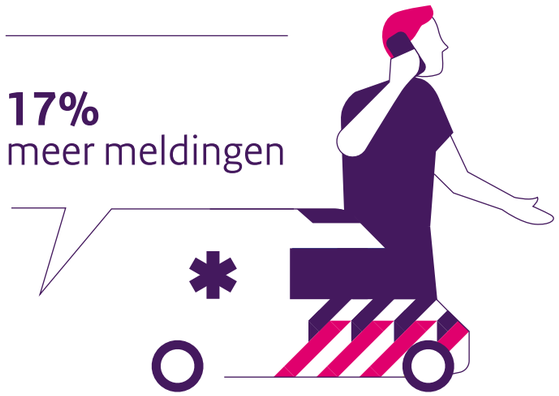
Er werden in 2022 2.295 ongevalsonderzoeken afgesloten. Dit zijn er meer (+17%) dan in 2021. Dit heeft te maken met de toename van het aantal meldingen ten opzichte van het coronajaar 2021 en een uitbreiding van de inspectiecapaciteit. Tot slot is in 2022 ervaring opgedaan met een nieuwe werkwijze binnen de gedifferentieerde aanpak ongevalsonderzoek (GAO).[8]

Aantal slachtoffers
In 2022 raakten 2.526 slachtoffers betrokken bij een arbeidsongeval. Het gaat om 28 slachtoffers per 100.000 banen, uitgaande van een gemiddelde van ongeveer 8,9 miljoen banen van werknemers in 2022.[9]

Het absolute aantal slachtoffers[10] van ernstige arbeidsongevallen is net als in eerdere jaren het hoogst in de sectoren industrie, bouw, handel en vervoer en opslag. Afgezet tegen het aantal banen is afvalbeheer (inclusief waterleidingbedrijven) in 2022 de sector waarin relatief de meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen vielen: gemiddeld 129 per 100.000 banen van werknemers, gevolgd door de bouw met 124 en landbouw, bosbouw en visserij met 93 slachtoffers per 100.000 banen. Ook dit is vergelijkbaar met eerdere jaren.

Dodelijke ongevallen
In 2022 registreerde de Inspectie 51 dodelijke arbeidsongevallen waarbij eveneens 51 werknemers zijn overleden. Dit aantal dodelijke slachtoffers is vergelijkbaar met eerdere jaren waarin de Inspectie steeds 50 tot 70 dodelijke slachtoffers registreerde. De meeste dodelijke slachtoffers zijn in 2022 gevallen in de sectoren bouw (10), industrie (8) en vervoer en opslag (8).

8 Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 25883, nr. 452.
9 CBS (2023). Arbeidsvolume; bedrijfstak, kwartalen, nationale rekeningen (Gewijzigd op: 14 februari 2023). https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84166NED/table



In 2022 registreerde de Inspectie **51 dodelijke arbeidsongevallen** waarbij eveneens 51 werknemers zijn overleden. Dit aantal dodelijke slachtoffers is vergelijkbaar met eerdere jaren waarin de Inspectie steeds **50 tot 70 dodelijke slachtoffers** registreerde. De meeste dodelijke slachtoffers vielen in 2022 in de sectoren **bouw (10), industrie (8) en vervoer en opslag (8).**

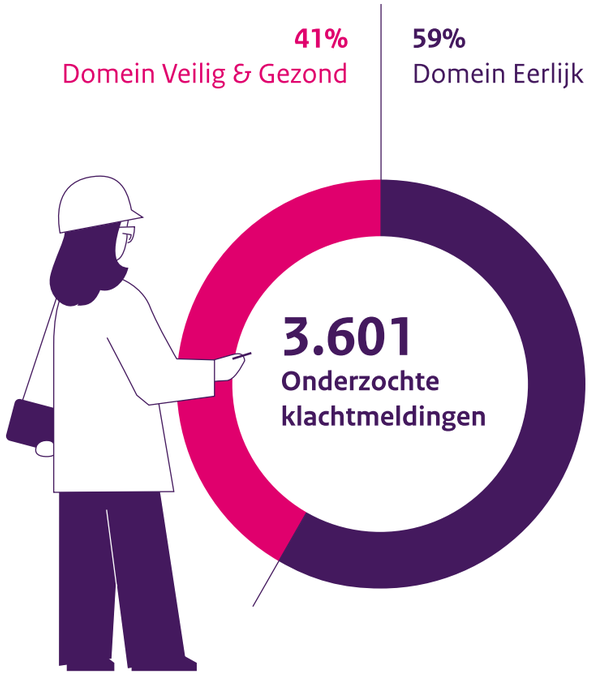
3.5 Klachtmeldingen

De Arbeidsinspectie werkt doorlopend aan het moderniseren en transparanter maken van haar werkwijze. Daarom is in mei 2022 het Meldingen Informatie Centrum opgericht. Dit centrum is het centrale loket van de Arbeidsinspectie voor alle meldingen en verzoeken over ongezond, onveilig en oneerlijk werk. De Inspectie ontvangt klachtmeldingen van burgers en bedrijven, vakbonden, ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigers en samenwerkingspartners in de keten. Deze meldingen gaan over mogelijke overtredingen van de arbeidswetten die toezien op gezond, veilig en eerlijk werk. Door opvolging te geven aan meldingen stimuleert de Arbeidsinspectie het veiligheidsbewustzijn bij werkgevers en werknemers en dragen we bij aan een eerlijke arbeidsmarkt en bestaanszekerheid voor iedereen.

Alle meldingen worden binnen het Meldingen Informatie Centrum geregistreerd, risicogericht beoordeeld en indien ze in aanmerking komen voor opvolging, doorgeleid naar de regio of een programma. Door dit proces centraal te organiseren is het mogelijk meldingen meer in samenhang te beoordelen en af te handelen. Als meldingen niet in aanmerking komen voor opvolging ontvangt de melder een onderbouwde terugkoppeling. De Inspectie verwijst melders die een klacht hebben over een ander domein dan waar de Inspectie toezicht op houdt, door naar de juiste instantie. De informatie uit alle meldingen wordt benut voor analysedoeleinden, signalering en het versterken van het toezicht.

De Arbeidsinspectie zal over de resultaten van het Meldingen Informatie Centrum rapporteren in het jaarverslag over 2023 en daarbij ingaan op de ervaringen met het proces, eventuele lessen daaruit en de conclusies en verbeteringen van het meldingenproces die daaruit voortkomen.

Onder klachtmeldingen worden ook verzoeken tot (gezamenlijke) interventie van ketenpartners verstaan. Deze interventies zien toe op de samenwerking vanuit de verschillende domeinen door op basis van integraal toezicht gezamenlijk meer effect te bereiken. De verzoeken zijn ook in de aantallen opgenomen, die in de tabel op de volgende pagina worden vermeld. In 2022 heeft de Inspectie **10.501** klachtmeldingen ontvangen.



Tabel 4: Overzicht klachtmeldingen 2022

Totaal aantal klachtmeldingen	**N=10.501**		
Domein Eerlijk	4.748	45%	
Domein Veilig & Gezond	4.401	42%	
Buiten (toezicht)domein Nederlandse Arbeidsinspectie	1.352	13%	deze meldingen vallen niet onder het toezichtdomein van de Arbeidsinspectie en worden doorgeleid naar de juiste instantie.
Aantal meldingen opgevolgd	3.601	34%	
Aantal meldingen niet opgevolgd*	6.900	66%	

Redenen voor niet opvolgen klachtmeldingen	**N=6.900**	
Vanwege onvoldoende/verouderde informatie, vaak kan i.v.m. privacy geen aanvullende informatie worden opgevraagd	2.183	32%
Vanwege melding buiten (toezicht)domein Nederlandse Arbeidsinspectie	1.988	29%
vanwege (vermoedelijk) geen sprake van (zware/ernstige) overtreding	1.489	21%
Vanwege overige redenen	1.240	18%

Onderzochte klachtmeldingen gaan over	**N=3.601**	
Domein Veilig & Gezond	1.491	41%
Domein Eerlijk	2.110	59%

Wie is de melder bij de onderzochte klachtmeldingen	**N=3.601**	
anoniem	1.178	33%
(ex)werknemer	603	17%
andere overheidsinstantie/collegadienst met samenwerkingsafspraken	785	22%
Overig	1.035	29%

Sectoren waar de meeste onderzochte klachtmeldingen betrekking op hebben	**N=3.601**		
Hoofdsector Horeca	757	21%	
Hoofdsector Zakelijke dienstverlening	625	17%;	waarvan 9% gerelateerd aan arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer
Hoofdsector Groot- en detailhandel	577	16%	
Industrie	343	10%	
Overige hoofdsectoren	1.299	36%	

* Meldingen buiten het domein Nederlandse Arbeidsinspectie krijgen altijd de beoordeling 'niet opgevolgd'. Hierdoor stijgt het aandeel 'niet opgevolgd' op het totale aantal, maar geeft daarmee ook een vertekend beeld. Zie ook het overzicht 'redenen voor niet in onderzoek genomen meldingen'.

3.6 Arbocatalogi 2022

Sociale partners van een branche beschrijven in een arbocatalogus met welke maatregelen de doelvoorschriften uit de Arbowet gerealiseerd kunnen worden. Een catalogus is een goed hulpmiddel om een plan van aanpak bij de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) te maken. De Arbeidsinspectie toetst of de arbocatalogi invulling geven aan de doelvoorschriften en niet strijdig zijn met wet- en regelgeving. Werkgevers en werknemers weten door de arbocatalogus welke concrete bedrijfsspecifieke maatregelen ze kunnen nemen om Gezond en Veilig te werken. De Arbeidsinspectie gebruikt dit als referentiekader bij de handhaving.

Tabel 5: Overzicht toetsing arbocatalogi 2022

Aantallen Arbocatalogi	**2022**
Aantal niet ontvankelijk	3
Aantal positief getoetst	34
Aantal positief/negatief getoetst	13
Aantal negatief getoetst	12
Aantal tussentijds ingetrokken door sociale partners	27
Aantal ter toetsing voorgelegd	**89**
Nog in behandeling	21

In 2022 zijn 89 arbocatalogi ter toetsing voorgelegd. Het ging daarbij om actualisering van bestaande catalogi en uitbreiding van bestaande catalogi (toevoeging van meer relevante risico's). Drie van de arbocatalogi voldeden niet aan de toetsingscriteria en zijn daardoor niet ontvankelijk verklaard. Van de in 2022 getoetste catalogi (deels ook uit 2021) zijn er 34 positief, 13 gedeeltelijk positief/negatief en 12 negatief getoetst. 21 van de voorgelegde arbocatalogi zijn nog in behandeling. 27 catalogi zijn tussentijds door sociale partners ingetrokken. Alle positief getoetste catalogi zijn te vinden op arboportaal.nl.

3.7 Het ICF-budget

In 2022 is € 48,5 miljoen aan extra middelen uit het regeerakkoord voor de Inspectie beschikbaar gekomen. Net als in 2020 en 2021 zijn de extra middelen voor het grootste gedeelte benut voor het aannemen van inspecteurs en rechercheurs.

Gelet op de doorlooptijd van opleiden en inwerken zijn deze medewerkers naar verwachting eind 2023 operationeel inzetbaar. De in 2021 geworven inspecteurs en rechercheurs hebben hun opleiding en praktijkbegeleiding afgerond. Zij zijn in 2022 ingezet. 2022 was het laatste jaar van de ICF-uitbreiding, daarna is de structurele formatie gesteld op circa 1.570 fte. Deze formatie van 1.570 fte is neergelegd in het Organisatie- & Formatierapport (O&F) 2021. De uitbreiding door de extra middelen uit het regeerakkoord Rutte III is al in deze formatie meegenomen. Extra uitbreidingen vinden de komende jaren plaats rondom de taken die voortvloeien uit het regeerakkoord Rutte IV en nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving. Deze richten zich op verschillende onderwerpen:

- certificering uitzendbureaus
- wetsaanpassingen rondom arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling
- het revitaliseren van het toezicht op de Arie-bedrijven (bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen)
- recherchecapaciteit om fraude met de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) te onderzoeken, en
- capaciteit gericht op de verwachte groei in het aantal meldingen en onderzoeken van ongevallen door de dubbele meldplicht van arbeidsongevallen van uitzendkrachten bij het uitzendbureau en de inlener.

Gezien de geplande en ongeplande uitstroom van medewerkers en de huidige ontwikkeling op de arbeidsmarkt blijft een omvangrijke wervingsinspanning van de Arbeidsinspectie nodig; zie ook paragraaf 3.9.

Mensen en middelen

Tabel 6: Overzicht werknemers

Mensen	2021	2022
Bezetting ultimo (fte)	1.510	1.591
Instroom (fte)	227	215
Uitstroom (fte)	104	134
Ziekteverzuim	5,2%	6,2%
Aantal medewerkers onder Wet banenafspraak*	2,56%	2,69%

* De Inspectie heeft zich ook in 2022 gecommiteerd aan het quotum in het kader van de Wet banenafspraak. Voor 2022 bedroeg dit quotum 2,6% en is dit percentage bereikt.

Tabel 7: Middelen 2021

Middelen*	2021	2022
Budgetrealisatie (euro mln.)	162	172
w.v. personele kosten (euro mln.)	133	145
ICF budget (euro mln.)	34,7	48,5

* De Inspectie legt boetes op en heeft dus boeteontvangsten. Deze zijn hier niet opgenomen. Ze zijn niet taakstellend voor de Nederlandse Arbeidsinspectie; zij stuurt dus niet op het behalen van ramingen. De Inspectie stuurt uiteraard wel op het innen van de opgelegde boetes.

Tabel 8: Directie Opsporing

Directie Opsporing SZW-domein	2021	2022
Doelstelling onderzoeken handhavingsarrangement SZW-domein	40	45-55
Afgeronde onderzoeken op het SZW-domein	45	53
• Waarvan reguliere onderzoeken	43	44
- Arbeidsuitbuiting	6	4
- Mensensmokkel	15	15
- Georganiseerde fraude	11	11
- Arbo	5	8
- Overige	6	6
• Waarvan ontnemingsonderzoeken SZW-domein	2	9

Directie Opsporing: Zorgfraude VWS-domein	2021	2022
Doelstelling onderzoeken handhavingsarrangement zorgfraude	16-24	16-20
Afgeronde onderzoeken zorgfraude	10	15
Aantal ontnemingsonderzoeken zorgfraude	2	2

Naast reguliere zaken heeft de directie Opsporing in 2022 bij vier onderzoeken assistentie verleend binnen de Arbeidsinspectie zelf of aan partners daarbuiten. Verder is in acht gevallen een rechtshulpverzoek van buitenlandse opsporingsdiensten uitgevoerd. Er zijn in 2022 vier Knock&Talk gesprekken gevoerd, een voor de NOW regeling, twee in een mensensmokkel casus en een in een zaak binnen de Aanpak Malafide Uitzendbureaus (AMU).

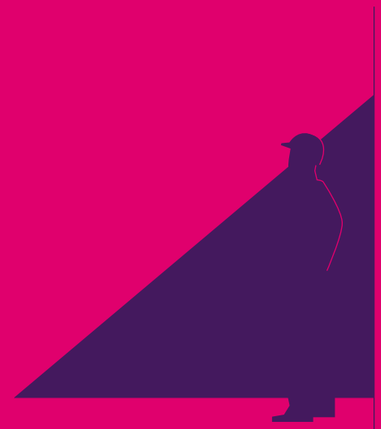
Tabel 9: Arbeidsuitbuiting en mensensmokkel

Arbeidsuitbuiting en mensensmokkel*	2021	2022
Intakes*	76	62
Aanbieding B8/3-regeling	38	48
Aangiftes**	29	48

* Intakes en aangiftes over arbeidsuitbuiting worden onder meer door de rechercheurs van het specialistische team arbeidsuitbuiting opgepakt. Tijdens de intakegesprekken wordt bekeken of sprake is van de geringste aanwijzing van mensenhandel. Is dat het geval, dan wordt het mogelijke slachtoffer op grond van de zogenoemde B8/3-regeling, drie maanden bedenktijd met voorzieningen aangeboden, voor er daadwerkelijk aangifte wordt gedaan.

** Geringste aanwijzing mensenhandel en aanbieding B8/3-regeling.

Afgeronde opsporingsonderzoeken



4
Arbeidsuitbuiting

15
Mensensmokkel

11
Georganiseerde fraude

8
Arbo

3.8 Boete, dwangsom en inning

Door de coronamaatregelen waren in de jaren 2020 en 2021 minder beschikkingen opgelegd. De achterstand in af te handelen boeterapportages die daardoor was ontstaan is over 2022 in belangrijke mate ingelopen. Sinds juli 2022 heeft de Arbeidsinspectie extra capaciteit ingehuurd en is het aantal boetebeschikkingen dan ook navenant gegroeid.

Tabel 10: Tabel boete, dwansom en inning

Boetebeschikkingen	**2021**	**2022**
Aantal boetebeschikkingen	1.424	2.935
% reactie ontvangen op aantal verzonden kennisgevingen	38%	29%
Boetematiging		
% boetematiging*	11%	7%
Wet percentage boetes met matiging **		
ARBO	13%	17%
WAV****	20%	73%
Betalingsregeling		
beroep op draagkracht	317	405
verstrekt	252	383
Last onder dwangsom en beschikkingen		
LoD	7	10
WPS	113	185
Bevel stillegging	7	9
Inning boetes en verbeurde dwangsommen		
Boetes en verbeurde dwangsommen (€ mln.)	12,8	23,9
Aantal terugbetaalde boetes (gedeeltelijk)***	88	147
Aantal dwanginvorderingen	153	298
Aantal schuldsanering ingestemd met	57	37
Aantal schuldsanering afgerond	59	42
Aantal boetes niet invorderbaar	101	101
Aantal KOT-zaken****		47

* Het percentage waarin is afgezien van boeteoplegging

** Definitie jaarverslag 2021: het aantal boetebeschikkingen, waarin een of meerdere matigingsgronden van toepassing was, afgezet tegen het aantal verstuurde boetebeschikkingen, cijfer 2020 is hierop aangepast. Definitie jaarverslag 2020: het aantal boetebeschikkingen met een of meerdere matigingen afgezet tegen de ontvangen nieuwe boeterapporten in het betreffende jaar.

*** N.a.v. de uitspraak van de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State van 13 juli 2022 (ECLI:NL:RVS:2022:1973) wordt de boete bepaald op basis van mate van verwijtbaarheid/ernst van de overtreding. Dit verklaart het hoge percentage matiging in de Wav en de toename van het aantal restituties.

**** Dit betreft zaken waarbij natuurlijke personen (eenmanszaken, vennoten en maatschapsleden) voor boetes van de Inspectie aansprakelijk zijn, die ook op de lijst van benadeelden in de problematiek rondom de Kinderopvangtoeslag. Voor hen gelden afzonderlijke, overheidsbrede invorderingsafspraken.

3.9 Werving, HRM en Duurzaamheid

Wervingsopgave
Medio 2022 is de werving- en uitbreidingsopgave voor de Arbeidsinspectie voor de komende jaren geformuleerd. Hierin is opgenomen dat de Inspectie de komende jaren zal uitbreiden met ongeveer 200 fte. Deze uitbreiding vindt plaats met het oog op nieuwe taken, zoals het toezicht op de certificering van uitzendbureaus, maar is ook bedoeld om de hogere uitstroom tijdens de afgelopen periode te compenseren. Om deze uitbreiding te faciliteren is aanvullend besloten tot het schrijven van een nieuw Organisatie- & Formatierapport en het leveren van extra wervingsinspanningen.

Duurzame inzetbaarheid
Om meer invulling te geven aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het terugdringen van (langdurig) verzuim zijn in 2022 diverse interventies gestart om de risico's ten aanzien van Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) te verminderen. Gedurende 2022 zijn de ontwikkelingen als gevolg van het coronavirus op de voet gevolgd. Uiteindelijk is er in de tweede helft van 2022, als gevolg van verder afnemende coronacijfers en het advies vanuit het RIVM, besloten om de coronamaatregelen verder af te schalen. Als resultaat van de coronamaatregelen is duidelijk geworden dat hybride werken de toekomst heeft. Het vinden van een goede balans in het thuis en op kantoor werken kan lastig zijn. Plekken om elkaar te ontmoeten en samen te werken, of om juist terug te trekken voor een online vergadering zijn schaars. Op grond van de ervaringen die het afgelopen jaar zijn opgedaan, kan inmiddels beter worden ingespeeld op de ontwikkelende behoeften.

Diversiteit en inclusie
Diversiteit en inclusie zijn opgenomen en worden uitgevoerd in het werving- & selectieproces. Ook in de leerlijn van het lijnmanagement is aandacht voor het thema diversiteit en inclusie. Verder zijn competenties die verband houden met diversiteit en inclusie opgenomen in de profielen van leidinggevenden. Het quotum banenafspraak had als doel voor 2022 60,3 arbeidsplaatsen. De arbeidsinspectie heeft deze doelstelling op 12 december met 102% behaald met 61,4 vervulde arbeidsplaatsen. Naast plaatsing op reguliere functies wordt ook de mogelijkheid geboden voor het plaatsen via maatwerkfuncties. Daarnaast is er inzet geleverd op ontwikkeling en doorstroom van deze doelgroep door middel van aandacht voor persoonlijke begeleiding, coaching en ontwikkeling.

Het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen daalt in Nederland gestaag, maar is nog niet verdwenen. In de EU wordt gewerkt aan een richtlijn voor versterking van het beginsel van gelijke beloning door middel van, onder andere, beloningstransparantie. Frankrijk loopt hierbij voorop met

de EGAPRO-index. Werkgevers met meer dan 50 werknemers moeten daar sinds 2020 met deze index berekenen hoe zij scoren op gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen op het werk. De indicatoren gaan in op gelijkheid van het loon, extra beloning en loonsverhogingen, de vraag of zwangerschap binnen een organisatie een negatief effect heeft op de loonontwikkeling van vrouwen en de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen onder de meestverdienenden van de organisatie. Als vingeroefening is de index toegepast op de Nederlandse Arbeidsinspectie. De Inspectie scoorde daarbij in 2022 97 van een maximale 100 punten.[11]

Leiderschap en cultuur
Op het gebied van leiderschap en cultuur is er een jaarprogramma met verschillende activiteiten om te zorgen voor continue aandacht en ontwikkeling. Ook is de gemiddelde omvang van de teams verkleind (met het oog op een meer effectieve span of support) en zijn de teams zoveel mogelijk voorzien van vaste leidinggevenden. Mede door verkleining van het aantal medewerkers per team is het meer haalbaar geworden voor teammanagers om hier direct leiding aan te geven.

Leren en ontwikkelen
Met betrekking tot de leerlijn voor inspecteurs is een start gemaakt met het omzetten van het klassikale leren naar meer tijd- en plaats-onafhankelijk leren. Aanvullend is het Handboek Praktijkbegeleiding gereed. Met andere functiegerichte leerlijnen is een start gemaakt.

Elektrisch rijden
In 2022 was 42% van het wagenpark van de Inspectie elektrisch. Het jaar daarvoor was dat nog een derde. Het doel is, conform de rijksbrede doelstelling, dat in 2028 binnen de Inspectie alleen nog elektrisch wordt gereden.

10 Gebaseerd op afgesloten zaken.
11 Nederlandse Arbeidsinspectie 2023, Verkenning EGAPRO.

nd en veilig werk en bestaanszekerheid voor ieder ee

taanszekerheid voor iedereen. De Nederlandse Arbe

De Nederlandse Arbeidsinspectie werkt aan eerlijk, ge